

**ACTUALIDAD
INTERNACIONAL
SOCIOLABORAL**

Nº 128

Octubre 2009

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

Secretaría General Técnica

Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales



MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION
SUBSECRETARÍA - SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES SOCIALES
INTERNACIONALES

NIPO : 790-09-051-9

Para cualquier consulta y solicitud de documentos dirigirse a:
Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales
(sgrsi@mtin.es)

Catálogo General de Publicaciones del Estado: www.060.es

INTRODUCCIÓN

En esta revista se recogen los informes mensuales enviados a la Subdirección General de Relaciones Sociales Internacionales desde las Consejerías y Secciones de Trabajo e Inmigración en las respectivas Embajadas de España, que se consideran de especial interés por su relación con los objetivos y ámbitos de competencia del Ministerio.

Dentro del bloque de la **Información Internacional**, en el primer capítulo, dedicado a la **Situación política, económica y social**, de **Alemania** se incluye un documento relativo a la coyuntura económica elaborado a partir de los informes de diversas instituciones públicas y privadas (Bundesbank, Deutsche Bank, Oficina Federal de Estadística...); de **Francia** se inserta información sobre el proyecto de Ley de Presupuestos del Estado para 2010, con una previsión de crecimiento del 0,75% para el próximo año; de **Países Bajos** se publica un documento sobre el proyecto de Presupuesto del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo para el año 2010, en el cual se proponen diversas medidas de inversión, especialmente en la creación de empleo juvenil y formación de los trabajadores; de **Chile, Grecia, Italia, Rumania y Ucrania** se incluyen los comentarios generales sobre cuestiones de actualidad de carácter político, económico y social.

En el capítulo de **Seguridad Social**, de **EE.UU** se publica un documento sobre el informe elaborado conjuntamente por la Kaiser Family Foundation, organización que lidera en este país la comunicación sobre temas de salud, y el Centro Nacional de Investigación de Opinión de la Universidad de Chicago, en el que se analiza la cobertura sanitaria que ofrecen las empresas estadounidenses a sus trabajadores; de **Francia** se inserta un artículo en el cual se explica la financiación del Sistema de Seguridad Social, señalando diferentes cuestiones como la organización administrativa para la gestión recaudatoria, las bases de cotización, los procedimientos de liquidación de cuotas así como los procedimientos de recaudación en los supuestos de impago.

En el capítulo de **Mercado de Trabajo**, en el apartado de **Empleo/Desempleo**, de **Alemania** se publican tres documentos: el primero es un informe de la Agencia Federal de Empleo, el cual indica una disminución de la tasa de desempleo en el mes de septiembre, aunque el dato no supone un cambio de tendencia ya que se debe tener en cuenta la influencia de la reducción de jornada y el cambio en el diseño estadístico; el segundo es un estudio del Instituto para la Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), integrado en la Agencia Federal de Empleo, en el que se analizan diversas medidas para promover la reinserción de desempleados de larga duración en el mercado de trabajo; el tercero es un resumen del informe de la Oficina Federal de Empleo que explica la estructura del empleo atípico y precario en Alemania y su efecto sobre la retribución de los trabajadores, al que se añaden las conclusiones de diversos estudios sobre el sector de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), para finalizar con una breve referencia al pluriempleo; de **Bélgica** se publican dos documentos: el primero es un estudio sobre el sector no mercantil en este país, que agrupa variados ámbitos de interés público como la sanidad, la educación, la acción social o la cultura; el segundo incluye un informe relativo al desempleo en el mes de septiembre; de **Chile** se publican dos documentos: el primero es un análisis de los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo,

correspondiente al trimestre junio-agosto; el segundo describe el funcionamiento del Seguro de Desempleo en la legislación laboral chilena, el cual ha sido modificado en mayo de 2009 con el fin de mejorar la protección social de los trabajadores y sus familias, aumentando el nivel de cobertura y la calidad de los beneficios; de **EE.UU** se incluye un informe de la Oficina de Estadísticas Laborales sobre la situación del empleo en septiembre de 2009; de **Francia** se publican dos documentos: el primero es un resumen de las medidas para fomentar el empleo de los trabajadores seniors, recogidas en la Ley de Presupuestos de la Seguridad Social para 2009; el segundo informa sobre el Plan de Acción contra el desempleo juvenil, elaborado por el Gobierno para el año 2010, al cual se destinarán 460 millones de euros; de **Grecia** se insertan los datos de la segunda Encuesta Trimestral de 2009, relativa a la situación del empleo; de **Italia** se publican dos documentos: el primero es un resumen de los datos de la Encuesta sobre Población Activa (EPA), en referencia al segundo trimestre de 2009; el segundo recoge el informe del Consejo Nacional de Economía y Trabajo (CNEL), realizado a partir de dos encuestas sobre preferencias de los jóvenes italianos en cuanto a su futuro trabajo; de **Países Bajos** se incluye un resumen de los principales indicadores del mercado de trabajo referentes al segundo trimestre de 2009; de **Rumanía** se publican los datos de la segunda Encuesta Trimestral sobre empleo y desempleo.

En el capítulo de **Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**, en el apartado de **Relaciones Laborales**, de **Francia** se publica un artículo relativo a las modalidades de aplicación de la Ley 2009-974 sobre flexibilización del trabajo dominical; de **Ucrania** se introduce un documento en el que se muestra que, a pesar de la crisis económica, las cifras de desempleo no han aumentado significativamente; todo parece indicar que para salir de la crisis, en vez de recurrir a la reducción de la mano de obra, las patronales están utilizando la reducción del tiempo de trabajo, la no remuneración de los permisos administrativos o los atrasos en el pago de los salarios.

En el apartado de **Negociación Colectiva**, de **Alemania** se comenta el informe del Instituto de Economía y Ciencias Sociales de la Fundación Hans-Böckler sobre la evolución, problemas y retos de la negociación colectiva en la actualidad, con ocasión del 60 aniversario de la Ley de Convenios Colectivos; de **Francia** se publica un artículo sobre el Acuerdo para la Modernización de la Medicina del Trabajo, alcanzado por los agentes sociales y pendiente de confirmar por las respectivas centrales sindicales; de **Reino Unido** se informa de la celebración del Congreso Anual de los sindicatos británicos, que contó con la participación de 58 sindicatos representando a 7 millones de personas de todos los sectores.

En el capítulo de **Asuntos Sociales y Servicios Sociales**, de **Ucrania** se incluye un informe con el balance de los 20 años de la transición económica del país y su influencia en la situación social y económica de la mujer.

En el capítulo de **Migraciones**, de **Bélgica** se publican dos documentos: el primero trata sobre el Programa Nacional Belga de Retorno Voluntario Asistido (REAB), que se realiza en colaboración con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Comisión Europea, en su función de coordinadora de los programas nacionales europeos sobre retorno; el segundo es un informe sobre los nuevos criterios de

regularización fijados por el Gobierno belga para determinadas categorías de demandantes de asilo, dirigidos a víctimas de circunstancias humanitarias excepcionales; de **Francia** se inserta un resumen de la alocución pronunciada con ocasión de una conferencia de prensa por el Ministro de Inmigración, Integración, Identidad Nacional y Desarrollo Solidario, Eric Besson, en el que realiza un balance de la política de inmigración llevada a cabo por su departamento; de **Italia** se publica un documento relativo a la regularización de “colaboradores familiares”, en el marco del decreto “anticrisis” aprobado por el Gobierno, con la intención de regularizar a los ciudadanos extracomunitarios sin permiso de residencia, ocupados como empleados de hogar o en la actividad de asistencia a las familias

En el segundo bloque, dedicado a la información sobre **nuestro país**, se introducen algunos cuadros con datos estadísticos sobre Seguridad Social. También se incluye un enlace que remite a los datos sobre mercado laboral, relaciones laborales, protección social e inmigración, elaborados por la Subdirección General de Estadística del Ministerio.

INDICE

INTERNACIONAL

SITUACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL

Alemania.....	10
- La situación de la economía alemana	
Chile.....	18
- Comentario general	
Francia.....	21
- Proyecto de Ley de Presupuestos del estado para 2010	
Grecia.....	24
- Comentario general	
Italia.....	27
- Comentario general	
Países Bajos.....	30
- Presupuestos del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo para 2010	
Rumania.....	34
- Comentario general	
Ucrania.....	39
- Comentario general	

AREA DE SEGURIDAD SOCIAL

EE.UU.....43

- Las prestaciones sanitarias de los trabajadores en 2009

Francia48

- Financiación del Sistema de Seguridad Social

ÁREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO

Alemania.....60

- Disminución de la cifra de desempleados
- La activación de desempleados de larga duración
- Empleo atípico y precario

Bélgica.....81

- El sector no mercantil
- Informe sobre el paro

Chile.....89

- Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo correspondiente al trimestre Junio-Agosto
- El Seguro de Desempleo en la legislación laboral chilena

EE.UU.....104

- Situación del empleo en septiembre

Francia.....108

- Medidas para el fomento del empleo de los trabajadores “seniors
- Plan de acción contra el desempleo de los jóvenes

Grecia.....	115
--------------------	------------

- Los datos de la II Encuesta Trimestral de 2009

Italia.....	118
--------------------	------------

- Encuesta sobre población activa sobre en el segundo trimestre de 2009
- Los trabajos que los jóvenes no quieren

Países Bajos.....	123
--------------------------	------------

- Situación del mercado de trabajo

Rumanía.....	127
---------------------	------------

- Los datos de la II Encuesta Trimestral

ÁREA DE RELACIONES LABORALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

RELACIONES LABORALES

Francia.....	129
---------------------	------------

- Modalidades de aplicación de la nueva ley que flexibiliza el trabajo dominical

Ucrania.....	132
---------------------	------------

- Crisis económica y despidos

NEGOCIACION COLECTIVA

Alemania.....	138
----------------------	------------

- La Ley de Convenios Colectivos cumple sesenta años

Francia.....	151
---------------------	------------

- Acuerdo de los Agentes Sociales sobre medicina del trabajo

Reino Unido.....154

- Congreso anual de los sindicatos británicos

ÁREA DE ASUNTOS SOCIALES Y SERVICIOS SOCIALES

Ucrania.....157

- Situación social y económica de la mujer*

AREA DE MIGRACIONES

Bélgica.....164

- Retorno voluntario asistido de inmigrantes ilegales
- Regularización de demandantes de asilo

Francia.....171

- Balance del Ministro sobre la Política de Inmigración

Italia.....176

- La regularización de "colaboradores familiares"



INDICADORES

- Últimos datos estadísticos.....180
- Cuadros en materia de Seguridad Social –septiembre de 2009.....181

*Estos informes contemplan aspectos de especial interés desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas políticas o ámbitos de intervención, o recogen información sobre la situación de las mujeres en dichos ámbitos.

INTERNACIONAL

**SITUACIÓN POLITICA,
ECONÓMICA Y SOCIAL**

ALEMANIA

SITUACIÓN DE LA ECONOMÍA ALEMANA

El Bundesbank afirma en su informe mensual de septiembre 2009 que la coyuntura económica se ha estabilizado este verano en Alemania. En el segundo semestre es posible que incluso se produzca una ligera recuperación de la producción industrial debido sobre todo a que se está recuperando la confianza perdida a raíz de la quiebra de Lehman Brothers y que los programas nacionales para afrontar la crisis están surtiendo efecto. Las empresas alemanas podrían beneficiarse de un ligero incremento de la actividad exportadora. El impulso de la demanda externa es especialmente importante en un momento en el que se han agotado los fondos de la bonificación para el desguace de automóviles, programa que ha impulsado el consumo interno en la primera mitad del año. No obstante, el informe advierte de los riesgos que encierra la recuperación de la economía, sobre todo teniendo en cuenta los factores que pueden poner en peligro al sector financiero.

Diversas entidades financieras coinciden con este pronóstico. Así por ejemplo, DekaBank señala en su informe especial sobre la economía alemana, fechado el 15 de septiembre, que a la vista de la recuperación de los principales indicadores, la probabilidad de una recuperación económica se sitúa en el 70%. Un informe del Deutsche Bank, publicado el 23 de septiembre, señala que el proceso de recuperación está en marcha, si bien en 2009 la producción podría caer un 20%. Además, no todos los sectores pueden hablar ya de mejora en su situación. Mientras que el sector químico ha logrado incrementar considerablemente sus índices de producción, los fabricantes de automóviles podrían experimentar una importante caída de sus ventas a finales de año. Aunque los autores de este informe esperan para 2010 un crecimiento del PIB cercano al 5%, el aprovechamiento de la capacidad productiva se situará un 8% por debajo de la media registrada en los últimos años (Deutsche Bank, 2009)

Cae la exportación, la producción y la facturación

Según informa la Oficina Federal de Estadística, entre enero y junio de 2009 las exportaciones alemanas cayeron un 23,5% en comparación interanual (en precios constantes el 22,9%) mientras que las importaciones se redujeron un 18,2% (en precios constantes el 13,2%).

En ese período se exportaron bienes a los Estados miembros de la UE por un valor total de 249.800 millones de euros (-24,3%). Las exportaciones a la zona euro se redujeron un 22,7% y al resto de los países europeos un 27,7%. En el primer semestre cayeron especialmente las exportaciones a Irlanda (-41,3%), a España (-38,2%), a Hungría (-37,4%) y al Reino Unido (-27,8%). Las exportaciones al resto del mundo se contrajeron en un 21,9%.

Las importaciones durante el primer semestre cayeron un 18,2% en comparación interanual (en precios constantes: -13,2%). Las importaciones procedentes de la UE se redujeron en un 19,4%, las del resto del mundo lo hicieron en un 16,3%

Exportación e importación

	1 ^{er} semestre 2009	1 ^{er} semestre 2008	Variación interanual
	miles de millones de euros		%
Total exportaciones	391,2	511,2	-23,5
de ellas:			
UE 27	249,8	330,1	-24,3
Zona Euro	172,4	223,2	-22,7
Zona extra-euro	77,4	106,9	-27,7
Terceros países	141,5	181,1	-21,9
Total importaciones	333,5	407,6	-18,2
de ellas:			
UE 27	195,3	242,4	-19,4
Zona euro	134,5	166,1	-19,0
Zona extra-euro	60,8	76,3	-20,3
Terceros países	138,2	165,2	-16,3

A pesar de estos datos poco alentadores, el Bundesbank informa que en julio la producción industrial se redujo un 0,5% en comparación con el mes anterior, debido sobre todo al mayor número de días festivos. Corrigiendo este efecto, el índice de producción industrial se mantiene estable e incluso es superior en un 1,25% a la media registrada durante el segundo trimestre. Sobre todo la producción de bienes preelaborados ha obtenido unos resultados aceptables mientras que los fabricantes de bienes de inversión, entre los que se incluyen los fabricantes de automóviles, han vuelto a cerrar el mes con pérdidas. Debido al período vacacional, la demanda interna de bienes industriales cayó un 2,9% en el mes de julio, mientras que las exportaciones subieron un 2,3%. Los pedidos a la industria aumentaron un 3,5%, si bien este incremento se debe sobre todo a un importante pedido de armamento.

En comparación al año anterior la industria facturó un 16,5% menos en julio de 2009, después de que en junio la caída se situara en un 17,7%. Se ha visto sobre todo afectada la facturación con el exterior (-19,0% frente al 14,5%) y en especial la generada por el comercio con países de la zona euro (-20,5% frente al -17,7% del resto de países). También aquí se sitúan a la cabeza los fabricantes de maquinaria (-30,8%), seguidos de los de equipos electrónicos y productos de metal (-25% respectivamente).

En la actualidad, sobre todo los negocios con China ayudan a muchas empresas alemanas a salir de la crisis. El volumen total de exportaciones ha subido por tercer mes consecutivo, y el de pedidos por quinto. El nuevo informe económico de la UE confirma que Alemania podría estar saliendo de la crisis. Su PIB creció

en el segundo trimestre un 0,3 %. Para el tercer trimestre se predice un crecimiento de un 0,7 %, y para el cuarto del 0,1 %. De esta forma, el retroceso del PIB se situaría en el 5,1 % (pronóstico de mayo: 5,4 %).

Según el Instituto de Economía Mundial "IfW" (Kiel), el incremento de la demanda externa apoya la recuperación de la economía alemana. A su vez se observa una subida de la demanda interna. Los expertos del IfW pronostican que en 2009 el retroceso del PIB alemán no llegará al 5%. Para 2010, varios institutos de prospección económica prevén un crecimiento del PIB (Confederación de Bancos: +1,5% IfW: +1,0%), sobre todo gracias a las exportaciones. Según el IfW, en 2010 la cifra de desempleados subirá de 3,4 (promedio pronosticado para 2009) a 3,9 millones, aunque la Confederación de Bancos espera un incremento hasta los 4,3 millones, mucho menos de los cinco millones pronosticados recientemente. Pese a la subida de pedidos de un 3,5% en julio con respecto a junio (quinta subida consecutiva), la industria sigue sin poder aprovechar toda su capacidad productiva y la recuperación pronosticada será insuficiente para frenar la supresión progresiva de puestos de trabajo.

El índice de confianza empresarial

Según una encuesta realizada por encargo del periódico "Handelsblatt" en la que participaron 800 directivos, casi la mitad de los encuestados confía en que en los próximos 12 meses el comercio exterior de sus empresas mejorará. En la anterior encuesta, realizada en mayo, sólo el 25% de los directivos fue tan optimista. Coinciden con esta tónica los datos de confianza empresarial. En septiembre este índice, elaborado mensualmente por el Instituto de Investigación Económica alemán ("Ifo"), ha registrado la sexta subida consecutiva. Sobre todo ha mejorado el índice que valora el clima económico, que ha pasado de 90,5 a 91,3 puntos, así como las expectativas empresariales (95,0 a 95,7 puntos). La valoración de la actual situación económica también ha mejorado considerablemente, si bien mantiene un valor muy bajo (86,2 a 87,0 puntos).

Índice de confianza empresarial ifo (2000 = 100, desestacionalizado)

	09/08	10/08	11/08	12/08	01/09	02/09	03/09	04/09	05/09	06/09	07/09	08/09	09/09
Clima	92,5	90,0	85,8	82,7	83,1	82,6	82,2	83,8	84,3	86,0	87,4	90,5	91,3
Situación	99,4	99,5	94,7	88,8	86,7	84,3	82,7	83,6	82,6	82,4	84,4	86,2	86,8
Expectativas	86,1	81,4	77,8	77,0	79,6	81,0	81,8	84,1	86,1	89,6	90,5	95,0	95,7

Fuente: Instituto ifo, 24-9-2009

En cuanto a los diferentes sectores económicos, mejora algo el índice en la industria manufacturera, mientras que en el comercio es evidente la recuperación. Sin embargo, el sector de la construcción registra una caída, sobre todo en lo que se refiere a las perspectivas para el próximo semestre.

Índice de confianza empresarial ifo (saldos, desestacionalizado)

	09/08	10/08	11/08	12/08	01/09	02/09	03/09	04/09	05/09	06/09	07/09	08/09	09/09
Empresas	-15,6	-20,6	-28,9	-35,2	-34,4	-35,3	-36,1	-33,0	-31,9	-28,6	-25,8	-19,7	-18,1
Ind. manufact.	-12,6	-19,4	-29,6	-40,0	-39,9	-42,7	-42,7	-37,7	-37,7	-33,5	-29,6	-21,9	-19,9
Construcción	-25,2	-27,6	-30,0	-30,2	-29,3	-24,4	-22,1	-24,3	-26,3	-26,6	-25,3	-24,0	-25,7
Com. mayorista	-11,4	-15,4	-21,9	-26,3	-25,5	-27,8	-31,6	-30,4	-28,0	-25,0	-22,4	-14,5	-12,2
Com. minorista	-24,7	-25,5	-33,1	-30,4	-26,5	-24,2	-28,1	-26,3	-21,0	-17,1	-17,7	-14,9	-12,4

Fuente: Instituto ifo, 24-9-2009

Se contrae el número de trabajadores

Según informa la Oficina Federal de Estadística, el empleo de la industria manufacturera cayó en julio un 3,9% en comparación interanual, situándose en cinco millones de trabajadores (-202.400). Es la caída más fuerte desde 1997 y, al parecer, únicamente los fabricantes de alimentos quedarían a salvo con un crecimiento de los puestos de trabajo del 1,6%. Los sectores que más se han visto afectados por la destrucción del empleo han sido el metal (-5,4%), los fabricantes de caucho y goma (-5,3%) y, a pesar de la bonificación para el desguace, los fabricantes de automóviles y componentes.

El número de horas trabajadas cayó un 10% en julio de 2009 manteniéndose igual la cifra de días laborales, lo que responde en gran parte al elevado número de trabajadores afectados por la reducción temporal de jornada.

Trabajadores, horas trabajadas y salarios en la industria, julio 2009

Sector económico	Trabajadores	Horas trabajadas	Salarios	Sector económico	Trabajadores	Horas trabajadas	Salarios
	1.000	millones horas	millones euros		Variación interanual en %		
Total industria	5.035	630	16.570	Total industria	-3,9	-10,4	-8,0
Maquinaria	870	107	3.025	Maquinaria	-3,2	-14,4	-8,7
Automóviles, componentes	719	79	2.796	Automóviles, componentes	-4,9	-15,3	-17,3
Metal	471	59	1.334	Metal	-5,4	-13,5	-10,3
Alimentos	385	51	861	Alimentos	1,6	0,9	3,5
Equipos electrónicos	362	45	1.242	Equipos electrónicos	-3,6	-11,4	-3,9
Gomas, plásticos	394	40	850	Gomas, plásticos	-5,3	-9,8	-6,9

Fuente: Oficina Federal de Estadística, 17-9-2009

En julio el número total de personas activas también ha experimentado una ligera caída del 0,4% (-150.000) en comparación interanual, situándose en 40.000.000. En comparación con el mes anterior, la reducción es de 98.000 personas.

Evolución de los salarios en el segundo trimestre del año

En el segundo trimestre de 2009 de los salarios íntegros se redujeron en un 1,2% en comparación con el trimestre anterior debido sobre todo a la caída de los salarios íntegros (-1,0%) mientras que el IPC subió un 0,3% en ese período. Los salarios íntegros se resintieron de la caída de las pagas extras, que se redujeron en un 9,2%, mientras que los salarios íntegros básicos subieron un 0,9%.

No todos los sectores se han visto afectados por la evolución salarial negativa, ésta se ha concentrado en pocos pero importantes sectores. En la industria manufacturera los salarios íntegros cayeron un 5,0%, debido en primer lugar al uso masivo a la reducción temporal de la jornada. Se han visto especialmente afectados los trabajadores del metal (-12,0%) y del automóvil (-8,8%). Las pérdidas salariales han sido compensadas al menos parcialmente por la prestación a los afectados por la reducción de jornada que no se tienen en cuenta para la elaboración de esta estadística. También han caído los salarios íntegros de los trabajadores de la banca (-4,1%). En este caso, el motivo hay que buscarlo en la espectacular reducción de las primas y las bonificaciones (-21,1%), debido a que buena parte de ellas dependen de los resultados empresariales. El sector de la administración inmobiliaria registró una ligera reducción de los salarios del -0,2%. En el resto de los sectores económicos los salarios se incrementaron, en algunos casos por encima del 5% (educación, otros servicios privados, ETTs)

En el segundo trimestre de 2009 el salario medio íntegro de un trabajador en la industria o el sector servicios se situó en 3.128 euros mensuales (no hay pagas extra). Diferenciando los salarios mensuales por sectores está a la cabeza la producción de energía (4.171 euros), información y comunicación (4.162 euros), mientras que los trabajadores de hostelería obtienen los salarios más bajos (1.885 euros).

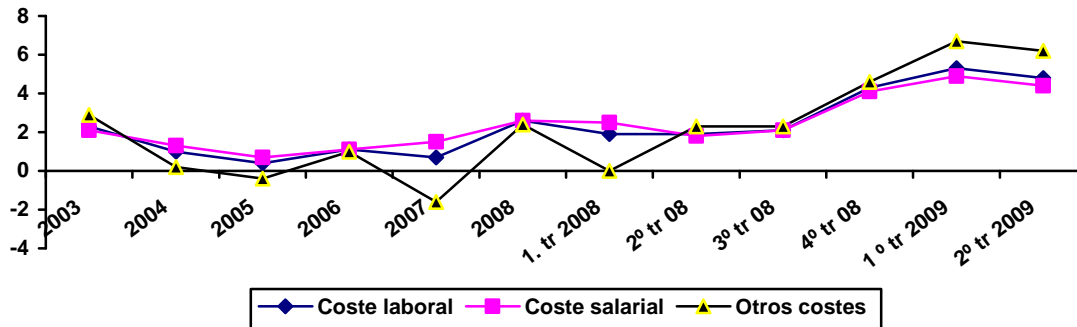
Aumenta el coste laboral por hora efectiva

Durante el segundo trimestre los empleadores tuvieron que pagar el 4,8% más por hora efectiva en la industria y los servicios, en comparación interanual, mientras que en comparación con el trimestre anterior el incremento fue del 0,3%. Esta es la segunda subida más importante (1º trimestre 2009: + 5,3%) desde 1997, año en el que se comenzó a elaborar esta estadística.

La Oficina Federal de Estadística señala que la evolución del índice de costes laborales no solo depende de los costes laborales sino también del número de horas trabajadas. Durante el período en cuestión, el número de horas ha caído considerablemente debido a que los trabajadores han seguido agotando las horas acumuladas en las cuentas individuales de horas y, por otra parte, muchos de ellos se han visto afectados por la reducción temporal de la jornada. Todo esto ha encarecido el factor trabajo y además la

industria presenta el mayor crecimiento del coste laboral con un incremento del 7,6% en comparación al trimestre anterior y una subida del 24,3% del coste por unidad.

Variación del coste laboral, coste salarial y otros costes en comparación al año/trimestre anterior, 2003 – 2009, en %



La OCDE recomienda el modelo alemán de trabajo a jornada reducida

El Secretario General de la OCDE, Angel Gurría, ha llamado a los estados miembros de la organización a copiar el modelo alemán de trabajo a jornada reducida y de esta forma conservar puestos de trabajo a través de subvenciones estatales en vez de despedir a los trabajadores en periodos de crisis. Gurría advierte del peligro de que a la crisis económica siga la crisis en el mercado de trabajo.

Gurría subraya que en resumidas cuentas el mantenimiento artificial y transitorio del empleo apoyado por el Estado sale más barato y desde el punto de vista social es más sensato que aceptar despidos colectivos y masivos. Según los criterios de la OIT, en el transcurso de la crisis la tasa de desempleo subió en Alemania sólo en 0,5 puntos porcentuales al 7,7 % en julio de 2009 (promedio de los estados miembros de la OCDE: 8,5 %). A pesar de ello sigue siendo superior a la registrada en Austria, Noruega, los Países Bajos y Suiza, según el recientemente publicado informe "Perspectivas del empleo 2009"

Esta organización señala que, sin el trabajo a jornada reducida, Alemania tendría aproximadamente medio millón de desempleados más. Asimismo, la OCDE considera que sin el paquete estatal de apoyo a la economía (volumen: 3,1 % del PIB) la tasa de desempleo sería superior en 0,6 - 1,0 puntos porcentuales. La OCDE menciona de forma positiva la mejora de los servicios de intermediación y, en especial, el incremento del número de orientadores profesionales así como de las subvenciones para la formación continua, y la reducción de las cotizaciones sociales. El informe insta al gobierno a mantener la política de activación iniciada en los últimos años ya que ésta es la vía adecuada para evitar el aumento del desempleo de larga duración.

La OCDE critica el elevado porcentaje de desempleados de larga duración, superior a la media registrada en los estados miembros de esta organización: más del 50% de los desempleados alemanes se incluyen en

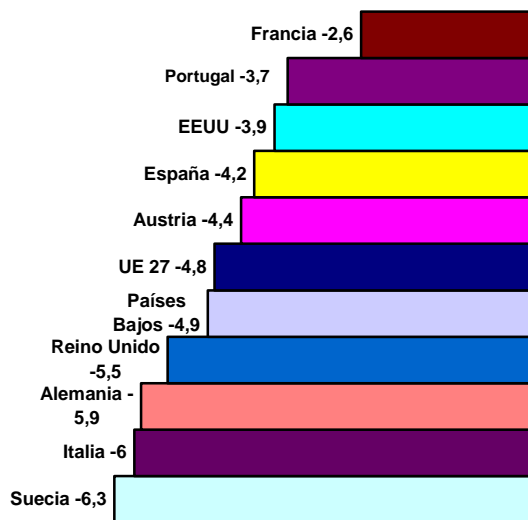
esta categoría frente a la media del 26%. La tasa de empleo tampoco puede ser motivo de satisfacción ya que en Alemania solamente trabaja el 70% de las personas en edad laboral frente al 75% y más aún en países como Suiza, Noruega, Dinamarca los EEUU. Otro punto criticado en el informe es el aumento del número de incapacitados laborales por enfermedad síquica. Alemania ha sido el país en el que en los últimos 20 años este colectivo ha experimentado el mayor crecimiento. También resulta preocupante el incremento de personas entre 20 y 34 años con incapacidad laboral,

Sin embargo la OCDE también advierte del peligro de que la reducción temporal de la jornada podría llegar a convertirse en un escollo para la recuperación económica si esta prestación se destina a mantener en vida de forma artificial a empresas que económicamente ya no son viables. En su informe remite a otros casos, como por ejemplo el de Países Bajos en que la prestación está ligada a condiciones más estrictas que en Alemania, ya que en Holanda las empresas deben reembolsar la mitad de la ayuda si despiden a los trabajadores durante los tres meses posteriores a la finalización de la prestación.

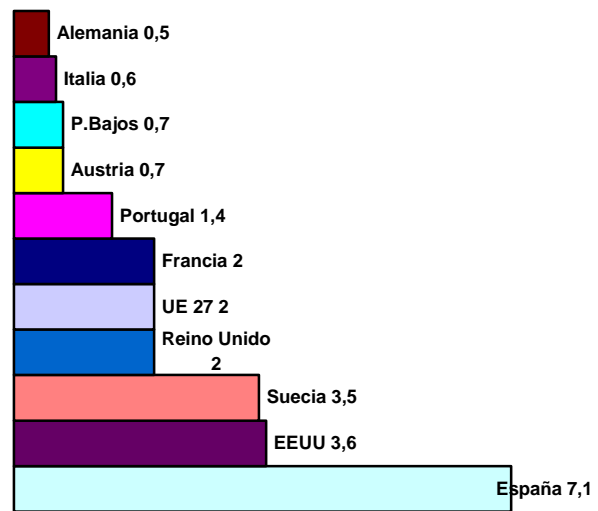
En su informe, la OCDE – que pronostica una duración mucho más larga de la crisis – enfatiza la defensa prioritaria de la formación de sus trabajadores. Por ello, diversos expertos califican el informe como un cambio paradigmático, necesario desde hace bastante tiempo. En opinión de Gerhard Bosch, experto del IAQ, Alemania debe renunciar a las medidas de formación de corta duración y pasar a acciones formativas que finalicen con un título oficial.

Resulta sorprendente que Alemania esté, junto con Italia y Japón, en el grupo de países cuyo PIB experimentará en 2009 la mayor caída entre los países miembros de la OCDE. Pero, a diferencia de lo que ocurre en EE.UU. y España (aunque también en países como Suecia o Dinamarca, en los que se ha disparado la tasa de desempleo), ésta se ha mantenido relativamente moderada gracias al uso de instrumentos como la reducción temporal de la jornada.

Variación del PIB, (2º tr. 2009 en comparación interanual)



Variación de la tasa de desempleo, (julio 2009 en comparación interanual)



Fuente: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 18-9-2009

Fuentes Bundesbank, Monatsberich, 61, 9, septiembre 2009, DekaBank, Volkswirtschaft Spezial, Rezession ad acta!, 15-9-2009 Deutsche Bank Research, Deutsche Industrie. Erholung kommt – Auslastung fehlt, 23-9-2009 ifo, ifo Geschäftsklima Deutschland, 2009 Ministerio Federal de Economía, nota de prensa del 7-9-2009, Entwicklung des Auftrageingangs in der Industrie Juli 2009, 2009 Oficina Federal de Estadística, nota de prensa del 22-9-2009, Aussenhandel 1. Halbjahr 2009: Exporte sinken um 23,5%, 2009a Oficina Federal de Estadística, nota de prensa del 9-9-2009, Juli 2009: Verarbeitendes Gewerbe setzt preisbereinigt 16,5% weniger um als im Juli 2008, 2009b Oficina Federal de Estadística, nota de prensa del 17-9-2009, 3,9% weniger Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe im Julio 2009, 2009c Oficina Federal de Estadística, nota de prensa del 9-9-2009, Juli 2009: Weiterhin moderater Rückgang der Erwerbstätigenzahl, 2009d Oficina Federal de Estadística, nota de prensa del 21-9-2009, 2. Quartal 2009: Kurzarbeit und geringere Sonderzahlungen führen zu sinkenden Nominal- und Reallöhnen, 2009e Oficina Federal de Estadística, nota de prensa del 15-9-2009, 2. Quartal 2009: Arbeitskosten je Stunde steigen um 4,8% an, 2009 f

CHILE

COMENTARIO GENERAL

La encuesta del Centro de Estudios Públicos y las campañas electorales

Se conoció la segunda encuesta nacional de 2009 del Centro de Estudios Públicos, la más considerada por los analistas políticos, realizada entre el 30 de julio y el 20 de agosto pasado y representativa de todo el territorio. Obviamente, la carrera presidencial es la información que más interés despierta. Los resultados difieren levemente dependiendo de si la intención de voto se recoge mediante una pregunta directa o se simula la votación en una urna. En este último sondeo, Piñera obtiene un 37 por ciento entre los inscritos — igual porcentaje que en la primera encuesta, realizada entre el 14 de mayo y el 3 de junio—. Por su parte, Frei alcanza un 28 por ciento, dos puntos porcentuales menos que en la medición anterior, y Enríquez-Ominami un 17 por ciento, cuatro puntos porcentuales más que en esta última. Los demás candidatos obtienen sólo uno por ciento cada uno.

En segunda vuelta, el resultado de urna entre los inscritos es de 42 por ciento para Piñera y 39 por ciento para Frei. Esto está dentro del margen de error y anticipa, como han estimado todos los analistas, que una segunda vuelta sería estrecha. La diferencia entre Piñera y Enríquez-Ominami en segunda vuelta es de 10 puntos porcentuales, obteniendo el primero una adhesión de 44 por ciento. Que las opciones del candidato independiente sean tan reducidas en una segunda vuelta relativiza el avance que ha logrado respecto de Frei en la primera. Esto puede ser un obstáculo a su crecimiento electoral en primera vuelta. Estratégicamente le convendría sostener que él también es un candidato de la Concertación, pero la dinámica que ha tenido la campaña hasta ahora hace poco probable que pueda sostener una estrategia semejante.

La aparente estabilidad de Piñera y su empate técnico con Frei en segunda vuelta podrían ser interpretada como una debilidad del primero, pero la encuesta revela varios antecedentes que sugieren que es un candidato bastante más sólido que lo muestran estos números. Así, en prácticamente todos los atributos que la población considera importantes para decidir por quién votar en la próxima elección presidencial, Piñera aventaja o iguala a los demás candidatos. Es el caso en cuanto a capacidad para solucionar los problemas de las personas, a preparación para ser Presidente y a actuación con firmeza frente a las presiones. Además, en todos ellos sube respecto de la medición pasada.

Un aspecto interesante de la encuesta es que muestra que los candidatos tienen penetraciones muy diferentes en distintos grupos demográficos. Así, Piñera tiene una ventaja importante entre los votantes hombres. Entre las mujeres, en cambio, su ventaja respecto de Frei es pequeña —una debilidad que deberá corregir—. Entre los grupos de baja escolaridad (con básica completa o menos), Frei aventaja por 14 puntos porcentuales a Piñera, y Enríquez-Ominami obtiene una adhesión de apenas un nueve por ciento. En cambio, en los grupos con más de nueve años de escolaridad la adhesión de Piñera supera por 18 puntos

porcentuales a la de Frei, y éste está técnicamente igualado con Enríquez-Ominami. Quizás el mayor riesgo para Frei es que esta situación se contagie al resto de los votantes y, por eso, para tener posibilidades reales de obtener la Presidencia, su campaña debe ser capaz de atraer a los grupos más educados. Al tener un fuerte respaldo en los grupos que tradicionalmente han sido votantes más “duros”, Piñera aparece muy competitivo en la próxima elección.

El apoyo a la Presidenta llegó a 72 por ciento en este sondeo —seis puntos porcentuales por encima la medición anterior—, lo que podría ser usado en beneficio del candidato oficialista, aunque no es fácil que ello se produzca. Y hay varias incógnitas de la misma encuesta —votación rural y regional cotejada, por ejemplo— que tendrán que analizarse cuando se conozca la base de datos de este estudio de opinión.

Un dilema adicional nos deja esta encuesta del Centro de Estudios Políticos, sobre todo mirando cómo podrían evolucionar las campañas. Ya casi no quedan electores sin candidato, sólo un 14% dice que aún no sabe por quién votar. Y si tenemos en cuenta que la abstención histórica es de aproximadamente un 10%, sólo queda un 4% de electores a repartir, que resultan insuficientes para modificar sustancialmente el escenario.

Los tres candidatos tienen el desafío de lograr diseñar sus estrategias para enfrentar los últimos cien días, asumiendo que su crecimiento, lo más probable es que sea a costa de otro. Es decir, se esperaría un recrudescimiento de los ataques, y un énfasis en marcar diferencias más que coincidencias.

Bachelet concede suma urgencia al proyecto de ley de cuotas

La Presidenta de la República, Michelle Bachelet, ha manifestado su decisión de dar urgencia al proyecto que, bajo el nombre de "Participación política equilibrada de hombres y mujeres", apunta a establecer en Chile la discriminación positiva en partidos y elecciones populares.

El texto se encuentra en el Congreso desde diciembre de 2007 y es parte sustancial de la agenda de género que la Mandataria incorporó en su plataforma programática. Sin embargo, la tramitación ha sido más lenta de lo anticipado, lo cual es una señal inquietante respecto de la exacta sensibilidad con que la clase dirigente asume las nuevas realidades de la democracia y la demanda por la igualdad entre hombres y mujeres.

La iniciativa propone que para los cargos internos, así como para las listas de candidatos en elecciones de concejales y parlamentarios, el número de candidatos tendrá un techo de 70% para un solo sexo. Esto implica, en términos concretos, que deberá haber un mínimo de 30% de cupos para representantes femeninas. Una de las disposiciones más interesante del proyecto de ley determina que los partidos que elijan mujeres en comicios municipales y legislativos recibirán más dinero público que los que no lo hagan. Esta regla desincentiva uno de los subterfugios que se han detectado en otros países donde opera la exigencia de cuota: que los partidos colocan a mujeres en zonas o posiciones de lista de baja elegibilidad.

Las campañas presidencial y parlamentaria en curso han recolocado el problema del equilibrio de género, debido a la percepción de que las fuerzas políticas no parecieran estar asumiendo de modo adecuado los cambios sociales y culturales que hace cuatro años emergieron en torno a la candidatura de Michelle Bachelet. Esta sensación, que de algún modo puede evaluarse incluso como un retroceso, se extiende a discursos y programas de gobierno, marcados ambos en general por un relativo conservadurismo asociado a un modelo más tradicional del rol femenino.

En este contexto resulta oportuno el lanzamiento de la campaña "Ni un paso atrás". Se trata de una acción a través de la cual el abanderado de la Concertación plantea un giro en su mensaje hacia la mujer, ya que convierte los avances obtenidos durante la Administración Bachelet en el punto de partida a partir del cual es necesario continuar avanzando. En esta dirección, el senador Eduardo Frei ha manifestado su propósito de apoyar los proyectos que apuntan a profundizar una agenda de género creativa y potente, que dé cuenta de los temas pendientes tras la histórica experiencia de la primera mujer Presidenta. A la inversa, la base legislativa del candidato de la oposición de derecha aparece dividida entre Renovación Nacional y la Unión Demócrata Independiente y, por tanto, sin propuesta propia en una materia tan clave como la ley de cuotas y en otros ámbitos vinculados a la paridad entre hombres y mujeres.

FRANCIA

PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS DEL ESTADO PARA 2010¹

El ministro del Presupuesto, Contabilidad Pública, Función Pública y Reforma del Estado y la ministra de Economía, Industria y Empleo presentaron, en el consejo de ministros de 30 de septiembre, el proyecto de ley de presupuestos para 2010.

Tras un año 2009 afectado por una crisis económica y financiera sin precedentes y la aplicación de un plan de reactivación económica que ha permitido frenar sus consecuencias, el gobierno ha elaborado los presupuestos basándose en una hipótesis de crecimiento para 2010 de 0,75%. Según el gobierno, las previsiones para el próximo año son prudentes porque, aunque termine la recesión, la crisis y el aumento del desempleo continuarán.

El presupuesto para 2010 acompaña la salida de la crisis e inicia una profunda reforma de la estructura fiscal.

Acompañamiento a la salida de la crisis y control del gasto:

- Para consolidar la mejoría constatada, se presupuestan 4.100 millones de euros destinados a finalizar las inversiones iniciadas en 2009, a prolongar el fondo de inversión social, la ayuda cero cargas a las pequeñas empresas y la prima por cambio de vehículo, cuyo importe disminuirá de forma progresiva en 2010.
- Continúa y se refuerza el control del gasto. El proyecto de presupuestos se basa en la estabilización del gasto del Estado que aumentará lo justo para compensar la inflación (1,2%). No obstante, dentro de esta estabilización presupuestaria, se aumentan los gastos para la enseñanza superior y la investigación en nuevas tecnologías y sectores con más futuro.
- La disminución del gasto en cumplimiento de las reformas de las políticas públicas, en particular la supresión del 50% de puestos de funcionarios que se jubilan (33.749 empleos), procurarán un ahorro importante. Las entidades territoriales participarán en el ahorro

Medidas fiscales del proyecto de ley de presupuestos. Reforman la estructura fiscal y tienen los siguientes objetivos:

- Fomentar la competitividad de la economía apoyando las inversiones.

¹ Servicio de información del gobierno

La anterior “tasa profesional” será sustituida por una contribución económica territorial cuyo importe máximo no podrá exceder el 3% del valor añadido.

Se prevén medidas específicas para no penalizar a ciertas empresas: deducción de 1.000 euros para las pequeñas empresas, abono de un impuesto específico a tanto alzado para las empresas de telecomunicaciones, energía, ferrocarriles.

La pérdida de ingresos de las entidades territoriales, consecuencia de las nuevas medidas fiscales, se compensará íntegramente con un reparto de ingresos cuya modalidad aprobará el Parlamento.

- Utilizar herramientas fiscales en beneficio de la política medioambiental.

Se propone la creación de un “impuesto carbono” para orientar las empresas y las familias hacia un consumo con menos emisiones de CO₂. La tarifa aplicable se calculará en 2010 sobre la base de un costo de la tonelada de carbono de 17 euros. No obstante, se adoptarán disposiciones específicas para ciertas profesiones: para los sectores agrícola y pesquero se prevé una sujeción progresiva del impuesto. Sin embargo, los particulares lo abonarán a partir de febrero de 2.010.

Las ayudas para vivienda se concederán fundamentalmente por la adquisición de viviendas con poco consumo energético.

- Prolongar los dispositivos de apoyo a la economía para consolidar la reactivación.

Se prolonga a 2010 el reembolso anticipado de las bonificaciones fiscales por los gastos efectuados por las empresas en 2009 por inversión en investigación.

Se prolongan igualmente un año las bonificaciones fiscales por gastos de equipamiento de la vivienda principal para adaptarla a las personas discapacitadas. Los préstamos sin intereses se prolongan tres años.

El proyecto contiene diversas medidas de equidad fiscal: exoneración específica de los gastos de sucesión (“gastos de notario” e impuestos relacionados) de militares fallecidos en operaciones exteriores; se someterá a imposición la totalidad de las primas recibidas por los seniors en concepto de solicitud anticipada y voluntaria de la jubilación (se pretende con esta disposición la continuidad laboral de este grupo de población)

Después del importante aumento del déficit en 2009 debido a la crisis, se espera una reducción del mismo en 2010.

- El gobierno había previsto un déficit para 2009 de 104.400 millones de euros. La disminución de ingresos debido a la crisis y las medidas del plan de reactivación económica han provocado un notable incremento del déficit inicialmente previsto, que las últimas previsiones sitúan en 141.000 millones de euros.
- Para 2010 se prevé un déficit de 116.000 millones de euros (reducción de 25.000 millones de euros) debido a los efectos conjuntos de la reducción de créditos presupuestados para el plan de reactivación y el aumento de ingresos derivado del crecimiento y del control del gasto.
- Sin embargo, la persistencia en 2010 de la degradación de las cuentas de la protección social, debido a la disminución de la masa salarial, contribuirá a que el déficit para el próximo año se sitúe en un 8,5% del PIB.

GRECIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

El mes de septiembre estuvo enteramente dedicado a la campaña electoral. A pesar de que hasta pocas semanas antes hubiera desmentido rumores de elecciones anticipadas, el 2 de septiembre el primer ministro anunció la convocatoria de las mismas para el 4 de octubre. Karamanlís ha motivado la decisión con la necesidad de reformas estructurales y medidas inmediatas para afrontar las repercusiones de la crisis económica mundial y los problemas de las últimas décadas en la economía y en el sector público, considerando imprescindible aplicar una estricta disciplina fiscal, una "guerra" a la evasión de impuestos, así como reformas estructurales que llevan años pendientes. Sin embargo, Karamanlís destacó que, para llevar a cabo estas reformas, se necesita un Gobierno fuerte que pueda garantizar un sistema político estable.

El líder del principal partido de la oposición, Yorgos Papandreu, saludó la decisión del primer ministro y habló de un "nuevo comienzo", destacando que el Gobierno es el único responsable de los problemas económicos del país y que éstos últimos no pueden atribuirse a la crisis financiera global.

El 3 de septiembre, el Presidente de la República Helénica, Karolos Papoulias recibió en su residencia al Primer Ministro, quien solicitó formalmente el visto bueno del presidente para disolver el Parlamento el 7 de septiembre. A continuación, Karamanlís presidió una reunión de su gabinete en la que solicitó la dimisión de sus ministros. El período electoral se inició oficialmente el 7 de septiembre.

Las encuestas hasta 15 días antes de los comicios (después están oficialmente prohibidas) mostraban al PASOK por delante, con más de cinco puntos -se llegó a hablar de hasta siete- y con 152 diputados asegurados. Además de los conservadores, otros cuatro partidos luchaban para una buena representación en el parlamento: estaban seguros los comunistas del KKE y el partido populista y de extrema derecha LAOS (que ya lo consiguió en las recientes elecciones europeas), pero también se mostraban optimistas los miembros de la Coalición de la Izquierda Radical (SYRIZA) y los ecologistas, que podrían conseguir, aunque por poco, superar el imprescindible 3 por ciento de votos a nivel nacional.

La campaña electoral ha culminado con una serie de debates televisivos. El 21 de septiembre, los líderes de partido respondieron a las preguntas sobre su programa. El día 22 se televisó el cara a cara entre Karamanlis y Papandreu.

En ambos debates los candidatos tuvieron la "oportunidad de reafirmar las posiciones de sus partidos".

Karamanlis puso el énfasis en la absoluta necesidad de tomar todas las medidas necesarias -por desagradables que sean- para hacer frente a la crisis económica y evitar lo peor para el futuro.

Papandreu destacó la "necesidad urgente de revitalizar el mercado y luchar contra la crisis mediante una mejor gestión del Estado, una mejor redistribución de la renta a través del sistema de fiscalización y la promoción del crecimiento mediante el desarrollo "verde".

En cuanto a los líderes de los partidos menores, Papariga (KKE) denuncia el sistema basado en "la explotación de clase", mientras que Tsipras (SYRIZA) propone mover la economía con el aumento de la inversión pública. Chrysogelos (Ecologistas-Verdes) aboga por otro modelo de desarrollo, el crecimiento verde, para que Grecia puede hacer frente a la crisis económica. Por su parte, Karatzaferis (LAOS), centrándose en el problema de la "inmigración ilegal", propuso la institucionalización de la cuota de inmigrantes, como el modelo Lafontaine en Alemania.

Situación económica

En una entrevista realizada a finales de mes, el director del Servicio Nacional de Estadística, Manolis Kontopyrakis, ha declarado que la economía griega se contraerá en términos anuales por otros dos trimestres antes de que la tan ansiada recuperación económica en Europa y los EE.UU. el próximo año influya positivamente en la recuperación de la economía del país. "El índice de crecimiento anual en los dos últimos trimestres de 2009 será de signo negativo", según sus predicciones en base a los datos actuales, añadiendo que podría "no bajar del 1% negativo".

La economía griega –que equivale al 2,5% de la zona euro- logró una ligera recuperación en el segundo trimestre, tras contraerse en el trimestre anterior, escapando así de la recesión técnica.

Golpeada por la crisis financiera global, la economía griega se ha contraído por vez primera en 16 años en los dos primeros trimestres del año debido a la caída de las inversiones y del consumo.

Situación social

Del 5 al 13 de septiembre tuvo lugar la 74ª Feria Internacional de Comercio de Salónica, un foro de gran importancia económica y política para el país, dado que es tradición que el primer ministro y los líderes de los principales partidos políticos pronuncien discursos durante el evento, con los que anuncian sus intenciones de cara al próximo curso político.

En su discurso, el Primer Ministro, Kostas Karamanlís, hizo un repaso de los logros y aspiraciones futuras de su gobierno, para contextualizar su decisión de convocar elecciones anticipadas para el 4 de octubre. Karamanlís hizo alusión a los problemas esenciales y persistentes de la economía griega, agravados por la crisis financiera internacional, entre ellos, la caída de los ingresos en los sectores del turismo y del transporte marítimo; el hundimiento del sector de la construcción; la reducción de la actividad comercial y de las exportaciones; las presiones sobre la liquidez, y la elevada cuota que está obligada a pagar Grecia por su deuda (12 mil millones de euros paga el país en intereses).

Karamanlís hizo un breve resumen de los desafíos del futuro y destacó la necesidad de reducir de forma inmediata y drástica el gasto público.

En relación con lo anterior, el primer ministro aludió a lo que dio en llamar “guerra contra la evasión fiscal”, al refuerzo de la competitividad de la economía y al rediseño del sistema educativo hacia el aprendizaje digital. Insistió especialmente en el esfuerzo por controlar la inmigración ilegal a través de medidas complementarias y del apoyo de la Unión Europea.

Al alabar los logros de su gabinete, el primer ministro hizo hincapié en las reformas aplicadas en sectores de importancia crucial, tales como el de la energía (nuevas plataformas energéticas en suelo griego, la expansión de las energías renovables); el desarrollo de la actividad empresarial (reformas fiscales, ley de incentivos a la inversión, sociedades de capital público-privado, agenda de privatizaciones); la economía basada en el conocimiento (nuevos centros de investigación e innovación); la educación (4,6% del PIB); la reforma de la Seguridad Social (fusión de fondos de pensiones); y, por último, un paquete de inversión pública en planes de infraestructuras por valor de 19 mil millones de euros, así como 20.000 proyectos de desarrollo regional.

Por su parte, el Presidente del PASOK, en su discurso en la misma Feria, comunicando estar preparado a asumir sus responsabilidades como primer ministro tras las elecciones, presentó su programa de los 100 días de gobierno, en ámbito político, económico, social y medioambiental.

Desarrollando la grandes líneas de su Plan nacional de "correcciones" para los 100 primeros días de Gobierno del PASOK, Papandreou ha sostenido poder ayudar el mercado, las PyMEs y los asalariados, suprimiendo gastos públicos inútiles, para "conservar vivo el mercado y dar vida a la economía", para pasar a otro estadio indispensable, que será el crecimiento verde, con cambio radical en la producción de las riquezas.

En relación on los salarios, y por razones de cohesión social y potenciación de la demanda sobre los mercados, el programa prevé revalorizaciones por encima de la inflación, una prestación de solidaridad, medidas de protección para las personas superendeudadas, la lucha contra la subida de precios, la congelación de las tarifas de las empresas públicas por un año y una reforma radical de la fiscalidad.

Un punto prioritario del programa es también la protección y el crecimiento del empleo, en particular mediante subvenciones para las contribuciones sociales, aumento de la prestación por desempleo y programas de empleos sociales.

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Al contrario de lo ocurrido, generalmente, en años atrás, la diferencia entre la pausa veraniega y la plena reanudación de las actividades ha quedado muy reducida, y sobre todo no se ha asistido a la normal presentación de hipótesis para tantear el terreno.

Las vicisitudes personales del Jefe de Gobierno, y las durísimas intervenciones por parte de la oposición (Di Pietro y su partido sobre todo) han mantenido viva la tensión, no sólo a nivel interno, sino incluso internacional.

Los aspectos de relevancia política que han caracterizado el mes de septiembre son tres: el íter legislativo del Decreto que introduce el llamado "escudo fiscal", considerado por algunos como una "amnistía" que premia a los evasores fiscales; las expectativas, y las fuertes presiones, sobre el "laudo Alfano", es decir la ley que suspende todo proceso mientras dure el mandato de los Presidentes de la República, del Gobierno y de Cámara y Senado, y que ha sido sometida al juicio del Tribunal Constitucional; y sobre todo el concreto inicio del complejo procedimiento que, en octubre o a primeros de noviembre, debería llevar a la designación del Secretario del PD, el mayor partido de la oposición.

Es este último el tema que merece la mayor atención, por su trascendencia y por la incidencia política que podría tener en un futuro más o menos inmediato.

En efecto, la apresurada unificación entre DS y "Margarita", debido sobre todo a la inminencia de las elecciones, no produjo inmediatamente los efectos esperados, y el resultado electoral, excepcionalmente negativo, produjo una crisis interna subrayada y amplificada por la dimisión del Secretario, Veltroni. Las esperanzas de una reorganización interna y de una reactivación de la propuesta programática y política del PD radican precisamente en el nuevo Secretario, si bien la fragilidad de una unificación aún no consolidada podría producir alguna fractura interna.

Situación económica

Muy escasas y a veces contradictorias las indicaciones sobre la situación económica procedentes de fuentes diferentes, que coinciden en que el año 2009 cerrará con una variación negativa del PIB (entre el 5% y el 6%) y que el parámetro Déficit/PIB superará ampliamente el tope del 3% (podría llegar al 6%), provocando la segura reacción de la UE. A estos datos negativos se añade la fuerte caída de los ingresos del Estado (-2,4% en el segundo trimestre).

La coincidencia de las fuentes internas e internacionales no se limita a los recordados datos negativos, sino que afecta también, y el Gobierno lo evidencia habitualmente, a las señales positivas, que dejan entrever una recuperación no excesivamente rápida, pero sí segura. Las últimas indicaciones proceden del Presidente de la BCE, que considera las medidas italianas muy acertadas y positivas.

En realidad, la crisis no ha incidido excesivamente sobre los niveles ocupacionales (la tasa general de desempleo se limita al 7,4%) y los niveles de los precios, tanto de consumo como industriales, registran variaciones interanuales cercanas al 0,2% los primeros y a-6,7% los segundos. También es cierto que la positividad de los datos sobre los precios es discutida, y discutible, ya que indican una caída en vertical del consumo, lo que se traduciría en una "depresión" de la economía. Sin embargo, el índice de la producción industrial ha cerrado el mes de julio con un ligero incremento mensual (+2,4%) y el mes de agosto con un aumento excepcional (+7,0% mensual).

En definitiva, la situación económica italiana parece haber frenado su tendencia negativa, y es esta constatación la que produce un optimismo que algunos economistas consideran excesivo, ya que, al manifestarse la crisis, los datos reales eran positivos, pero al borde del estancamiento y con las finanzas del Estado en acentuado sufrimiento. Por ello la evolución considerada como más probable es que Italia está saliendo de la crisis, con cierta dificultad, y que la recuperación concreta y tangible comenzará a detectarse en la segunda mitad de 2010.

Situación social

La crisis económico financiera ha obligado a adoptar una serie de medidas para, por una parte, reducir las repercusiones sobre los niveles ocupacionales y, por otra, paliar las consecuencias de la pérdida de puestos de trabajo.

Así, se ha detectado un fuerte incremento del recurso, por parte de las autoridades centrales y periféricas, a la facultad de derogar los requisitos normalmente exigidos en cuanto a la autorización de la "Cassa Integrazione" (análoga a los ERE) sobre todo ampliando el período de concesión y reduciendo los plazos del procedimiento. Ello ha permitido reducir el recurso al despido.

En algunos casos en que esta estrategia no podía producir efectos, se ha recurrido a la ampliación de los colectivos admitidos a la prestación por desempleo.

Y siempre en el ámbito de facilitar el acceso al trabajo, es de subrayar la iniciativa conjunta de los Ministerio de Trabajo y de Igualdad de Oportunidades, de preparar un plan para sostener el trabajo femenino. El plan se centrará en la conciliación de los compromisos laborales y familiares, y se basará esencialmente en una reorganización de horario de trabajo y una ampliación de los servicios necesarios para facilitar el trabajo femenino.

En cuanto a los temas migratorios, hay que subrayar otros aspectos:

- se detecta una fuerte reducción de los ingresos, debido en parte a la crisis, que ha reducido las posibilidades ocupacionales, y en parte a los acuerdos suscritos por Italia, sobre todo con Libia. A este propósito, no se puede silenciar la protesta de algunas organizaciones que denuncian los efectos muy negativos en el país de origen para los repatriados o rechazados.
- los primeros datos disponibles sobre regularización de cuidadores y empleados de hogar (el plazo expiró el 30 de septiembre) indican que sólo unos 300.000 trabajadores han sido regularizados, es decir poco más del 50% de las previsiones, que cuantificaban en 50.000 - 60.000 el total de derechohabientes.

Ha comenzado concretamente, en el Parlamento y entre las fuerzas políticas, la discusión sobre reforma de la normativa en materia de concesión de la nacionalidad

PAÍSES BAJOS

COMENTARIO GENERAL

Presupuestos del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo para 2010

El 15 de septiembre se presentaron al Parlamento los Presupuestos del Estado holandés para 2010. En su discurso de presentación, la Reina Beatrix hizo hincapié en que como consecuencia de la crisis será un año muy duro.

El mercado laboral holandés se prevé que empeorará aún más en este año y esto afectará con fuerza a los trabajadores que pierdan su empleo, a los empresarios que a lo largo de los años han construido su empresa y que ahora ven como se hunde y a los que perciben una prestación y ven como se reducen sus posibilidades de conseguir un nuevo puesto de trabajo. Afecta a la sociedad en su conjunto. El bienestar se deteriora temporalmente, las perspectivas de futuro son por el momento inciertas y disminuye la confianza en la que se apoyan la sociedad y las previsiones económicas. Por todo ello, el Ejecutivo está obligado a aplicar unas medidas que van dirigidas a la recuperación económica de forma estructural, siendo consciente de que esta recuperación es una tarea de toda la sociedad en su conjunto.

La fórmula que propone el Ministerio de Asuntos Sociales para superar la crisis en 2010 se basa en invertir y ahorrar. Se prevé que el porcentaje de desempleo subirá al 8% en 2010. Aunque el poder adquisitivo disminuirá ligeramente en ese año, el balance del conjunto de 2009 y 2010 aún será positivo. El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo invertirá 416 millones de euros en medidas dirigidas a eliminar la crisis. La duración y el tamaño de las prestaciones se mantendrán al mismo nivel. Para afrontar los reveses que puedan aparecer, se ahorrará 430 millones de euros en otros gastos.

Invertir y estimular

- El Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo invertirá 416 millones de euros en abordar la crisis en 2010 y 320 millones en 2011. En 2009 ha destinado 388 millones a este fin. Con ello se trata de:
 - que no se pierdan innecesariamente puestos de trabajo,
 - que las empresas puedan anticiparse a los problemas de la crisis o recuperarse de ella, y
 - de que empresarios y trabajadores inviertan en innovación, disponibilidad de trabajadores y en mantener saneado el empleo.

- Con el fin de evitar que, por la crisis, los empresarios tuvieran que despedir a trabajadores cruciales para su empresa, el Ejecutivo ha puesto en vigor la disposición de "desempleo parcial". Las empresas que ya se han beneficiado de ella en 2009, podrán seguir haciéndolo también en 2010

aunque con algunas condiciones. Para este proyecto se destinan 1.000 millones de euros para el periodo comprendido entre 2009 y 2011.

- Debido a la crisis crediticia, la capacidad de los fondos de pensiones se ha reducido muy considerablemente. La llamada cobertura legal de los fondos debe ser al menos de un 105%. Actualmente, la cobertura de un buen número de fondos de pensiones está por debajo de este límite. El periodo legal de recuperación de los mismos se amplía temporalmente a un máximo de cinco años, anteriormente era de tres años. Esto evita al Gobierno un crecimiento de cuotas de desempleo en 2010.
- El Ejecutivo destina 250 millones de euros al “Plan de acción contra el desempleo juvenil”. Se establecen acuerdos con treinta regiones claves en los Países Bajos (en lo que respecta al mercado laboral) para que ayuden a los jóvenes a conseguir un empleo, un puesto en prácticas o una formación. Se trata de estimularles al estudio/aprendizaje y a las prácticas laborales. Desde el 1 de octubre de 2009, los jóvenes tienen derecho a recibir de su municipio o bien un empleo o bien formación. Con la entrada en vigor de la Ley de inversión en los jóvenes”, todo joven que solicite una prestación de su ayuntamiento recibirá de esa institución (en el plazo de dos meses) una oferta de empleo o de aprendizaje.
- Los trabajadores que no disponen de la cualificación mínima para acceder al mercado laboral “startkwalificatie”, en caso de despido, tendrán la posibilidad de obtener un certificado que recoja su experiencia “EVC”. En el presupuesto de 2010, se destinan 25 millones de euros a la formación de los trabajadores que no tienen la cualificación mínima para acceder al mercado de trabajo, para que puedan obtener los certificados de experiencia EVC. Con estos certificados podrán conseguir un nuevo empleo con mayor facilidad. La Administración paga a los empresarios el 50% de los costes de los trayectos “evc”.
- Ha entrado en vigor una “bonificación por formación”, cuyo presupuesto asciende a 72 millones de euros hasta 2011. Los empresarios pueden recibir un subsidio del 50% de los gastos de formación de sus trabajadores amenazados de despido (hasta un máximo de 2.500 euros). Al ejercicio 2010 se destinan 41 millones de euros a este fin.
- Se ha formado una red de trabajo a nivel nacional a través de los “centros de movilidad” que trabaja en conjunto con todas las partes implicadas (dentro de la red regional) en el empleo, formación e ingresos. De esta forma se sintoniza la oferta y la demanda de una forma más rápida y eficaz. Se ha fortalecido una prestación de servicios integrada a través de una mayor colaboración entre el Instituto de Gestión de los Seguros Sociales, UWV, y los ayuntamientos en la denominada “Plaza de mercado” para la intermediación laboral y la formación.

- El Ejecutivo quiere ampliar las competencias de los ayuntamientos para que puedan evitar o eliminar los problemas de las deudas. Para ello, se ha adjudicado 130 millones de euros extra a la prestación de ayuda por deudas. De esta cantidad, se dedican 50 millones en 2010 y otros 50 millones en 2011. En la “Plaza de mercado” se ha establecido puntos de información donde la gente puede obtener ayuda de cómo gestionar mejor la deuda. Este dinero sale de una partida de 350 millones de euros que el Gabinete dedicará en este periodo gubernamental a la lucha contra la pobreza y la deuda.

Fortalecimiento del mercado de trabajo

La economía holandesa sólo puede salir a flote a largo plazo si se fortalece la flexibilidad y la capacidad de adaptación en el mercado laboral. El Ejecutivo quiere evitar que cuando se recupere la economía, los Países Bajos no puedan recuperarse rápidamente y se queden estancados por una escasez de mano de obra cualificada y por el funcionamiento del mercado laboral. Para evitar que esto ocurra adopta una serie de medidas:

- Durante la crisis, los empresarios tendrán la posibilidad de prolongar los contratos laborales temporales de los trabajadores menores de 27 años. Para fomentar el empleo de los jóvenes menores de 23 años, se exime al empleador del pago de cuotas e impuestos salariales con el fin de reducir los costes administrativos.
- En el pacto de crisis se acordó un deber recíproco de formación. Con ello, el Ejecutivo quiere que los empresarios y los trabajadores estén mucho más involucrados que hasta ahora e inviertan en empleabilidad de los trabajadores, esto implica una obligación recíproca de formación continua de los trabajadores
- Las formas flexibles de empleo son cada vez más importantes. El Ejecutivo considera que la apertura de nuevos negocios, incluido los autónomos son una fuente importantísima de nuevos empleos y de desarrollo de nuevos productos. El Gobierno pedirá al Consejo Económico y Social su colaboración en la coordinación de la política de los agentes sociales y de la Administración.
- En 2010 se prevé enviar al Congreso una propuesta para la modificación de la Ley de Trabajo y Cuidados
- Los grupos más vulnerables de la sociedad (ley Wajong) necesitan atención para poder obtener o mantener sus empleos. En 2010 entrará en vigor la nueva ley para jóvenes discapacitados, cuyo objetivo es dar mayores oportunidades para el trabajo a este colectivo. Se trata de evitar que los jóvenes que innecesariamente están bajo la ley Wajong sean dados de baja antes de entrar en el mercado laboral. Se incentivará a los empresarios a contratar a estos jóvenes. Se dedican 125 millones de euros a este fin en 2010.

- Hay en el Congreso un proyecto de jubilación flexible. Se quiere eliminar las barreras que dificultan que los mayores puedan seguir trabajando durante más tiempo. El Ejecutivo quiere aumentar la edad de jubilación de los 65 a los 67 años. Esta medida está encontrando mucho rechazo entre los agentes sociales.

Área de Documentación e Informes

RUMANÍA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

La situación política en Rumanía durante los últimos meses ha estado presidida por la inestabilidad en la coalición de gobierno. El consenso logrado tras las elecciones generales de noviembre del 2008 por las dos mayores formaciones políticas, el PDL y el PSD, se encuentra más amenazado conforme el país se acerca a una nueva cita electoral, la de las elecciones a la Presidencia de Rumanía que tendrán lugar el próximo mes de noviembre.

Todos los observadores coinciden en resaltar que estas elecciones no sólo están poniendo a prueba la noción misma de la coalición sino que están haciendo aflorar todas las contradicciones políticas, que se caracterizan por las notas que se apuntan a continuación:

El enfrentamiento político electoral entre los dos candidatos principales, el actual Jefe del Estado y líder del PDL, Traian Basescu, y el Presidente del Senado y máximo dirigente del PSD, Mircea Geoana, con continuas descalificaciones políticas por parte de ambos líderes y de sus seguidores. Recientemente, el PDL ha llegado a pedir en público la dimisión de Mircea Geoana como Presidente del Senado, al considerar que está haciendo un uso electoral de las prerrogativas de su cargo.

Los intentos de mutuo descrédito por parte de ambas formaciones, cruzándose constantes acusaciones de corrupción, han fijado su epicentro en el Parlamento y en el propio gobierno. Estos intentos se han centrado en algunos casos muy concretos, como el ya antiguo y recurrente del ex Primer Ministro y líder del PSD hasta las elecciones del 2004, Adrian Nastase, sobre el que pesan desde poco después de su caída del poder reiteradas acusaciones de corrupción que hasta el momento ha conseguido soslayar amparándose en su inmunidad como parlamentario y en la, a juicio de una parte de la opinión pública, supuesta complicidad de la propia Institución Parlamentaria. El PDL no ha dudado en recoger esta opinión y ha pedido públicamente a Nastase que afronte de una vez las acusaciones y deje de esconderse detrás de su escaño.

A esta marejada con apariencia de no demasiado sincera catarsis política, se ha sumado diligentemente el PNL, antiguo socio en la coalición de Gobierno con el PDL que tuvo la responsabilidad del Gobierno hasta la última consulta electoral de noviembre del 2008. Este partido, tras la creación de la actual coalición gubernamental ha visto frustrada su disposición a convertirse en "partido bisagra" y a tener la llave de la gobernabilidad, como esperaba tras los resultados electorales, convirtiéndose en cambio en una oscura fuerza de la oposición. El PNL no ha perdido ocasión de azuzar las controversias surgidas entre los dos partidos y ha protagonizado casi todos los intentos de crear comisiones parlamentarias de investigación de los ministros del actual gobierno. Por el momento, hasta siete ministros (cuatro del PDL, tres del PSD y un independiente) están siendo investigados por la Agencia Nacional para la Integridad, por presuntas irregularidades en la gestión de

sus departamentos. Esto ha dado lugar a una “caza de brujas” protagonizada por el propio Parlamento que se ha cobrado ya su primera víctima, la Ministra de Juventud y el Deporte, Mónica Jacob Ridzi (PDL), que al margen de las investigaciones de la ANI ha sido objeto de investigación parlamentaria, como lo están siendo el Ministro del Medio Ambiente, Nicolae Nemirschi (PSD) y la flamante Ministra de Turismo y ex consejera y miembro del círculo íntimo del Presidente Basescu, Elena Udrea.

Así las cosas, las encuestas vienen proclamando una clara ventaja para el Presidente Basescu. A Mircea Geoana, los medios le achacan tanto su ya tradicional rol de perdedor, como el hecho de haber fundamentado su campaña en una crítica permanente de los dichos y hechos de Basescu, lo que le obliga a marchar al ritmo que aquél le marca.

El actual Jefe del Estado, por su parte, y haciendo gala de su habitual carisma, ha proclamado que su único rival es la crisis económica y la amenaza del desempleo. De hecho hace ya meses que aventuró que si la crisis profundizaba sus consecuencias y ello se traduciría en un incremento del desempleo, no dudaría en renunciar a presentarse a la reelección. Entre tanto, no cesa de reconvenir públicamente a tirios y a troyanos. Por un lado, no duda en hacer aparición inopinada en el Consejo de Ministros para tirar de las orejas a los titulares de los departamentos que no están llevando a cabo su gestión adecuadamente, como a la Ministra de Educación Ecaterina Andronescu (PSD) a quien ha hecho responsable de la desastrosa situación del sector educativo. Por otro, no se contiene en criticar públicamente la excesiva burocracia del Estado y señalarla como responsable de la ineficacia del mismo, como hizo en una reciente conferencia organizada por la Fundación Erste. Por último, tampoco le duelen prendas en dirigirse al Consejo de la Magistratura calificando de ilegal la huelga que actualmente están protagonizando los jueces y magistrados en todo el país, en protesta por las medidas de contención salarial del sector público emprendidas por el Gobierno.

El comentario más destacable del Presidente en los últimos meses se ha producido sin duda al terciar en la campaña anticorrupción promovida a los niveles parlamentarios que se comentaba antes. En este sentido, el Presidente anunció su intención de ejercer su prerrogativa constitucional de suspender a cualquier ministro, del partido que sea, en el mismo momento en que se le abra expediente de investigación por parte de la fiscalía. Esta amenaza, que Basescu ha hecho real con anterioridad en el caso de varios ministros del Gobierno del PNL, es lo que posiblemente se comenta que pudo haber precipitado la decisión de dimitir de la Ministra Jacov Rizzi, aún antes de haber sido encausada por la Fiscalía, justo para evitar poner a su jefe político en la tesitura de tener que suspenderla.

Situación económica

La situación económica en Rumanía ha venido determinada por las repercusiones de la crisis económica internacional y por los acuerdos alcanzados con el FMI y las Instituciones financieras internacionales que en marzo del 2009 acordaron un préstamo de 20.000 millones de euros, y por las condiciones impuestas por aquellas para dicho préstamo. Básicamente, estas condiciones se referían a la contención del déficit público y la ejecución de reformas estructurales en el Sector Público, a saber, una reestructuración del sistema retributivo

de los empleados públicos y una reorganización y simplificación de la estructura administrativa del Estado, sobre todo de las Agencias gubernamentales.

Transcurridos los primeros seis meses del año, el FMI ha vuelto a examinar la situación y la conclusión es que se ha advertido un deterioro mayor de lo esperado en la Economía rumana. El índice de decrecimiento de la economía se ha revisado del -4,1 diagnosticado en marzo al -8% como pronóstico para el conjunto del 2009 y se espera que la inflación alcance un 4,3%. En general, el FMI se mostró satisfecho con el cumplimiento de las condiciones por parte del Gobierno de Rumanía.

El problema más importante es la constatación de lo irreal de las previsiones del déficit presupuestario. Una dramática caída de los ingresos del Estado de un 13,6%, se acumuló a un descenso de la demanda interna del orden del 15,6%, comparada con el mismo período del 2008. Así, frente a un crecimiento sostenido de la economía cercano al 8% durante los últimos años, asistimos a una previsión de decrecimiento de más de un -7% para finales del 2009.

Así las cosas, el Jefe de la Delegación del FMI, Jeffrey Franks, declaró que iba a ser necesario encontrar fuentes de financiación para cubrir el déficit establecido en este momento, que calculó alcanzaría el 7,3 frente al 4,6% % del PIB permitido por los acuerdos de marzo. Asimismo, aceptó que parte del préstamo vaya destinado a cubrir el déficit presupuestario, lo que en otras palabras viene a significar que una parte de ese dinero se podrá utilizar para pagar los gastos del Estado, básicamente los salarios de los empleados públicos y las pensiones.

Como contrapartida, el Gobierno rumano se ha comprometido a reducir sus gastos un 0,8% de su PIB en el 2009, así como a intensificar las reformas estructurales destinadas a la consolidación del Presupuesto más allá del 2009.

Por su parte, la Comisión Europea, que colabora con el FMI aportando hasta 5.000 millones del total del préstamo, y que ya libró en julio la cantidad de 1.500 millones de euros, ha anunciado que revisará en el mes de octubre las reformas llevadas a cabo por el Gobierno rumano para decidir si libra el siguiente pago por importe de 1.000 millones.

Situación social

La situación social ha continuado su deterioro durante el mes de septiembre, debido sobre todo a las medidas de reforma administrativa que está poniendo en marcha el actual gobierno PDL – PSD.

Estas reformas tienen su origen en le compromiso adoptado por el Gobierno de Emil Boc con el Fondo Monetario Internacional, la Comisión Europea y el Banco Mundial que se formalizó el mes de marzo pasado para obtener un préstamo de dichas instituciones por valor de casi unos 20.000 millones de euros.

Apoyándose en el hecho de contar con mayoría parlamentaria, el Gobierno Boc ha hecho del procedimiento excepcional de la ordenanza de emergencia el instrumento principal para aprobar los proyectos de Ley en los que descansan las reformas administrativas más importantes. Al amparo de este procedimiento, que equivale al de aprobación del Decreto –Ley del ordenamiento jurídico español, el Gobierno ha conseguido aprobar un paquete de reformas que consisten en tres Leyes, a saber, una Ley General de Retribuciones del Sector Público, una Ley de reforma de la Administración y una Ley de Educación.

La primera pretende poner orden en el sistema retributivo de los empleados públicos, devolviendo además al Gobierno el control de la decisión sobre lo que deben cobrar los funcionarios y otros empleados del Estado. El sistema actual daba prioridad a los complementos salariales, que suponen de hecho la parte más importante de la masa salarial. Como la asignación de estos complementos (se calcula que existen unos 500 complementos diferentes) corresponde a las autoridades de cada Departamento y de las Agencias gubernamentales, el salario real de los funcionarios escapa de hecho del control del gobierno y se convierte en un instrumento para asegurar fidelidades y clientelas por parte de los altos cargos de la Administración respecto de sus empleados.

Existen casos sintomáticos que reflejan este desorden retributivo. Por ejemplo, todos los empleados del Ministerio de Justicia cobran un complemento salarial que legalmente está reservado sólo a los funcionarios de prisiones. El caso del Tribunal Supremo es también paradigmático: con el límite del presupuesto asignado, este organismo fija y distribuye con total independencia los salarios de sus empleados.

El Proyecto de Ley de Retribuciones pretende establecer una escala objetiva en la que fije los salarios de cada categoría administrativa, así como reducir el número de complementos salariales, estableciendo de paso una jerarquización de las diferentes categorías profesionales y sus equivalencias. Con ello se pretende, en última instancia, frenar el crecimiento incontrolado de la masa salarial de los empleados públicos, que se ha desbordado en los últimos años como consecuencia del incremento del sector, hasta convertirse en uno de los elementos que inciden con más contundencia en el crecimiento del déficit presupuestario.

El Proyecto de Ley de Educación tiene como objeto la racionalización del Presupuesto del Sector Educativo. Entre otras medidas, se prevé que el nombramiento de los directores de los centros educativos, hasta ahora en manos de los inspectores de enseñanza, pasará directamente a ser una prerrogativa del Ministro de Educación. La primera consecuencia de esta medida ha sido el cese de miles de directores de centros y su sustitución por otros nombrados directamente desde el Departamento ministerial, en lo que la oposición y los sindicatos no han dudado en calificar de “purga sin precedentes”. La Ministra de Educación, por el contrario, ha defendido esta medida que, según ella, persigue despolitizar el nombramiento de los directores de los centros educativos, hasta ahora sometido a las presiones y a los “vaivenes” de la política local.

El tercer proyecto, en fin, persigue una reforma de la estructura de la Administración, en especial de la Agencias gubernamentales, cuyos presidentes, con rango de Secretario de Estado, si bien dependientes de los Ministros respectivos, gozan de una cierta autonomía y administran también su presupuesto con bastante independencia.

Se pretende además reducir el número de agencias, ya que muchas de ellas colisionan por tener el mismo o muy parecido ámbito competencial.

El procedimiento par la preparación de estos proyectos ha seguido, en principio, el criterio del consenso con los interlocutores sociales. La responsabilidad del diálogo social, trasferida hace unos meses al Ministerio de Trabajo desde la Presidencia del Gobierno, ha llevado al Ministro del ramo a celebrar reuniones sucesivas, cuyo número se ha incrementado durante el mes de septiembre, conforme se acercaba su redacción final, con los sindicatos de los sectores afectados para dar a conocer y pactar las medidas de reforma. Sin embargo, los proyectos definitivos no han recibido el favor de los sindicatos, que han acabado oponiéndose frontalmente a la mayoría de las reformas, anunciando un otoño caliente para este año.

Entre los sectores que han entrado en conflictividad más inmediatamente ha y que destacar el de los magistrados, jueces y procuradores, que durante todo el mes de septiembre han mantenido una huelga que, iniciada en Bucarest, se ha extendido muy pronto a todo el país y ha paralizado prácticamente toda la administración de Justicia. La huelga ha sido apoyada sin reservas por el Consejo de la Magistratura, mereciéndose el “varapalo” del Jefe del Estado, que recientemente se dirigió al pleno del Consejo acusando a los jueces de estar llevando a cabo una huelga ilegal.

A estas reformas, prometidas por el Gobierno al las instituciones financieras internacionales, le deberá seguir una muy importante sobre las pensiones. Con ella, se completará el cuadro mediante el cual el Gobierno de coalición pretende poner límite al crecimiento del gasto público y a su repercusión en el aumento del déficit presupuestario no más allá del tope autorizado recientemente por el FMI, de un 7% del PIB como máximo.

UCRANIA

COMENTARIO GENERAL²

Situación política

El Parlamento sigue inactivo como resultado del bloqueo practicado por el partido de la oposición, el Partido de las Regiones, que está demandando incrementos populistas en los gastos sociales. Sin embargo, en varias ocasiones el Partido de las Regiones rompió su bloqueo. Una, a finales de julio, para permitir una sesión extraordinaria en la que se aprobó la ley electoral y se convocó las elecciones presidenciales para el 17 de enero de 2010.

La ley electoral acorta el periodo oficial de campaña de 120 días a 90 e incrementa sustancialmente las cantidades que depositan los candidatos para poder presentarse a las elecciones. También limita las reclamaciones contra las decisiones de la Comisión Electoral Central. Por esta razón el presidente Yuschenko criticó la ley como antidemocrática y advirtió que dificultaría la persecución del voto fraudulento. Aunque trató de vetar la ley, la primera ministra contaba con más de los 300 diputados y diputadas necesarios para evitar el veto. Y así, en otra sesión extraordinaria el 21 agosto, el parlamento ratificó la ley y superó el veto presidencial por una mayoría de 325 diputados.

La segunda ocasión en la que se rompió el bloqueo fue a finales de septiembre para votar una populista propuesta de ley del propio Partido de las Regiones sobre estándares sociales en la que se solicitaba incremento de las pensiones y de salario mínimo.

La estrategia del Partido de las Regiones parece destinada a debilitar la posición de la Primera Ministra manteniéndola en el poder para culparla de todos los males de la crisis económica. Y para ello, mientras prepara un “voto de no confianza” contra la Primera Ministra, mantiene el bloqueo del Parlamento para imposibilitar a la Primera Ministra sustituir las vacantes que tenía dentro del gobierno: Ministro de Finanzas, de Asuntos Exteriores y de Defensa que han estado sin cubrir durante varios meses. Y es que la actual coalición parlamentaria es extremadamente débil debido a los enfrentamientos dentro de la llamada “coalición Naranja” entre el Presidente y la Primera Ministra. Si persiste el bloqueo del Parlamento, el Presidente de la Cámara ha anunciado que debería disolverse, posición que ha sido inmediatamente apoyada por el Presidente al que le gustaría ver disuelto el Parlamento pero no tiene posibilidades legales de hacerlo. De hecho como el presidente sólo tiene el derecho de disolver la legislatura si permanece inactiva durante 30 días el Partido de las Regiones está siendo cuidadoso para evitar que se superen los 30 días utilizando bloqueos más cortos.

El bloqueo del Parlamento puede ser utilizado por la Primera Ministra para gobernar a través de decretos especiales evitando el Parlamento en un tema tan polémico como nuevo Presupuesto para el año 2010 En

² Fuente: Economist Intelligence Unit y elaboración propia

cualquier caso, en estos momentos el Parlamento es usado como campo de batalla por los distintos candidatos presidenciales.

Según las encuestas la Primera Ministra tendría un 14 o 15% de apoyo en la carrera electoral mientras que el líder del Partido de las Regiones tendría entre siete y diez puntos más. La Primera Ministra ha caracterizado las reclamaciones salariales del Partido de las Regiones como "electoralismo". El Gobierno no puede incrementar las partidas sociales por los límites impuestos por el préstamo del Fondo Monetario Internacional y, ya antes del verano, la Primera Ministra se vio obligada a posponer "hasta después de la crisis" uno de sus mayores empeños: el pago de las compensaciones a la gente que perdió sus ahorros de la era soviética. Tampoco los grupos financieros y empresariales que apoyan al Partido de las Regiones están contentos con la propuesta de incrementar los salarios porque en sus empresas persisten los problemas financieros ocasionados por la crisis.

La elección presidencial puede también verse afectada por otra seria confrontación a cuenta nuevamente del gas entre Rusia y Ucrania durante este invierno. Y es que las relaciones entre Ucrania y Rusia parecían haberse estabilizado en un cierto nivel de animosidad. Durante el verano las autoridades ucranianas habían detenido varios convoyes militares de la flota rusa del Mar Negro que transportaban misiles de crucero a través de Sebastopol, alegando que bajo las condiciones del acuerdo entre Rusia y Ucrania el transporte de misiles debería haber sido acordado con las autoridades locales. A finales de julio Ucrania expulsó a un representante ruso del país coincidiendo con la visita a la capital, Kiev, del Vicepresidente de Estados Unidos. Rusia respondió anunciando la expulsión de un diplomático ucraniano. A finales de agosto el Presidente ruso lanzó un ataque contra su contraparte ucraniana, en forma de una carta personal, acusándole de ser anti ruso y haber causado la peor crisis en las relaciones bilaterales postsoviéticas. Acusó a Ucrania de suministrar armas al ejército georgiano durante la guerra del verano del 2008 y criticó el empeño en ingresar en la OTAN ignorando las opiniones de los ciudadanos ucranianos y la posición de Rusia. El Presidente ruso declaró que Rusia no enviaría un nuevo embajador a Ucrania y expresó su esperanza de que un nuevo liderazgo en Ucrania mantuviera una política exterior diferente. La reacción de los principales candidatos presidenciales fue predecible. El equipo del Presidente ucraniano acusó al Presidente ruso de mantener trasnochados puntos de vista imperialistas mientras que el líder de la oposición manifestó su acuerdo con el Presidente ruso y dijo que no habría esperanza de mejorar las relaciones entre Ucrania y Rusia bajo la actual administración. Mirando a su electorado del este de Ucrania el señor Yanukovych prometió que el idioma ruso tendría el estatus de segunda lengua oficial en Ucrania.

Arsny Yatseyuk, ex ministro de asuntos exteriores y actualmente en la tercera posición en la carrera electoral, manifestó que tanto Ucrania como Rusia eran responsables por el deterioro en las relaciones bilaterales y señaló que las políticas del Presidente ucraniano podían ser vistas como anti rusas. Por último, la Primera Ministra, que se mantiene segundo lugar en las encuestas, fue más cauta, diciendo que Ucrania no toleraría interferencias externas en sus asuntos, pero evitó una condena firme de las declaraciones del Presidente ruso.

Los siguientes pasos de la Primera Ministra muestran la importancia que para ella tiene el factor ruso. A primeros de septiembre se reunió con Vladimir Putin en Polonia para mantener conversaciones sobre las importaciones de gas. La Primera Ministra volvió a Ucrania anunciando triunfalmente que el señor Putin había prometido que Rusia no penalizaría a Ucrania por importar menos gas que el que se había acordado en los acuerdos de enero del 2009. También anunció que había negociado una significativa reducción de las importaciones de gas para el año 2010 y un acuerdo con Rusia para incrementar las tasas por el tránsito de gas ruso a través de Ucrania a Europa. La Primera Ministra anunció que no se repetiría la crisis del gas del pasado invierno.

Sin embargo, esas declaraciones triunfales tuvieron corta vida y sus optimistas manifestaciones fueron inmediatamente desmentidas por el lado ruso. Una semana después de la reunión en Polonia, Rusia y Ucrania se embarcaron en otra ronda de disputas verbales sobre el tema del gas, erosionando las esperanzas de la Primera Ministra de que su éxito en las charlas con Putin consolidaría su reputación como una política que puede conseguir resultados.

Situación Económica

En cuanto a la política económica, las autoridades han hecho un rápido uso de la tercera fase del préstamo del Fondo Monetario Internacional que se entregó a finales de julio. Gracias a este han podido pagar sus deudas financieras y disminuir el déficit presupuestario. En estos momentos se encuentran embarcados en negociaciones con los inversores sobre la reestructuración de las deudas de Naftogaz, la compañía estatal de la energía.

También en julio fueron nacionalizados los tres primeros bancos en dificultades. El estado es ahora propietario del 99% del banco Kiev y del banco Rodovid, y del 81,6% de Ukgazbank. Con esto son ya cinco los bancos propiedad del estado y existen otros dos bancos, Nadra y Ukrprombank, con dificultades de recapitalización. Según el ministerio de finanzas el gobierno no decidirá sobre estos bancos hasta ver cómo resuelven sus deudas impagadas, en particular, la deuda externa. Sin embargo, el retraso en resolver de una manera u otra el futuro de estos dos bancos así como, otra de las condiciones del préstamo del Fondo Monetario Internacional, el retraso en el incremento de las tarifas de gas para consumo doméstico han hecho surgir la preocupación sobre que la próxima fase del préstamo del Fondo Monetario Internacional, prevista para mediados de noviembre, sufra retrasos. El gobierno ha invitado a expertos y técnicos del Fondo Monetario Internacional a participar en la redacción final de la propuesta presupuestaria para el 2010.

Esta situación económica ha llevado a un nuevo descenso de la moneda después de un período de relativa estabilidad entre mayo junio la moneda local perdió alrededor de 12% de su valor contra el dólar y en agosto perdió alrededor de 7%. La confianza en la moneda sigue estando bajo mínimos mientras unos y otros se acusan de estar jugando a la especulación.

**AREA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

EE.UU

LAS PRESTACIONES SANITARIAS DE LOS TRABAJADORES EN ESTADOS UNIDOS EN EL 2009

Antes de los 65 años en Estados Unidos todos los empleados, trabajadores y profesionales no tienen ningún tipo de seguro médico público³, sino que deben elegir entre distintas formas de seguro de salud que proporcionan compañías privadas. Así pues, los trabajadores y profesionales sólo pueden tener seguro sanitario privado, y para ello puede ser de dos maneras: pagándose los ellos mismos o bien a través de sus empleadores. Pero no todos los empleadores ofrecen a sus empleados planes de seguro sanitario. Este es uno de los factores que explican el crecimiento de no asegurados. Además, la pérdida del empleo puede ocasionar la pérdida de cobertura médica.

La "KAISER FAMILY FOUNDATION", organización sin finalidad de lucro, que lidera en este país la comunicación sobre temas de salud, difunde anualmente un Informe basado en una encuesta sobre la cobertura sanitaria que ofrecen las empresas estadounidenses a sus trabajadores. Esta es la fuente más importante para conocer ese tipo de cobertura sanitaria, con 159 millones de beneficiarios. La encuesta en la que se basa el estudio se lleva a cabo entre 2.054 empresas con al menos tres trabajadores. El análisis de los datos lo llevan a cabo tanto personal de la propia Fundación como el Centro Nacional de Investigación de Opinión de la Universidad de Chicago.

El Informe de 2009 muestra una cierta estabilidad en el nivel de las prestaciones sanitarias empresariales a pesar de la profundidad de la crisis económica, circunstancia que puede ser indicativa del compromiso de las compañías para mantener esta prestación. Ahora bien, el Informe sólo refleja la información de empresas que se han mantenido viables y no cuantifica el número de trabajadores que han perdido la cobertura como consecuencia del cierre o reestructuración de sus empresas. Asimismo, muchas empresas que se han mantenido viables podían tener ya planificada su política sanitaria desde el año anterior, antes de sufrir de lleno los efectos de la recesión, por lo que pueden haber postergado la reducción de la cobertura de la prestación hasta el año que viene.

Tanto algunos medios de comunicación norteamericanos como el propio Presidente Obama se han hecho eco de este Informe para apoyar la actual reforma sanitaria que se está debatiendo en el Congreso.

Los datos más significativos que se extraen de este Informe son los siguientes:

³ Solamente el Estado de Massachussets tiene la experiencia de una cobertura sanitaria casi universal desde hace tres años, ya que únicamente el 2,6% de personas que residen en ese Estado no tienen seguro, lo que representa el número de personas no aseguradas más bajo de todo el país.

El único seguro gratis para el paciente es el seguro público Medicaid, gestionado por los Estados, destinado a las personas sin recursos o con muy bajos recursos. En estos momentos, tienen esta cobertura unos 39 millones de personas

Disponibilidad de la prestación

Aproximadamente el 60% de las empresas ofrecen en el año 2009 algún tipo de prestación sanitaria a sus empleados, levemente por debajo del 63% que lo hacía en 2008. En 2009, el 21% de las empresas redujeron de algún modo la prestación o incrementaron la participación económica de los empleados en las pólizas. Entre las empresas con más de 50 trabajadores, prácticamente la totalidad (el 95%) ofrecían cobertura, porcentaje que va descendiendo a medida que se reduce el tamaño de la empresa hasta bajar al 46% de las empresas con entre 3 y 9 empleados. El porcentaje de personal cubierto por pólizas sanitarias patrocinadas por las empresas tiende a ascender en las empresas con presencia sindical (97%) en comparación con las que no cuentan con sindicatos para representar a los trabajadores (57%). Asimismo, las compañías con bajo porcentaje de salarios bajos (en las que el menos del 35% de los trabajadores ganan menos de 23.000 dólares al año) ofrecen cobertura sanitaria a sus trabajadores (el 64%) que aquéllas con una proporción más elevada (al menos el 35%) de trabajadores con salarios bajos, de las que sólo el 39% ofrece cobertura sanitaria a su fuerza laboral.

Requisitos y cobertura

No todos los trabajadores de las empresas que ofrecen la prestación sanitaria tienen cubiertos a todos sus trabajadores. En algunos casos, existen requisitos de período mínimo de empleo antes de poder acceder a la inclusión en la prestación, o un mínimo de horas de trabajo a la semana. A veces son los trabajadores los que no desean su inclusión en las pólizas empresariales, bien debido al elevado costo, bien a que ya cuentan con una póliza a través del cónyuge. Entre las empresas que ofrecen cobertura, una media del 79% de los trabajadores cumple los requisitos de acceso, de los cuales el 81% decide incorporarse a las pólizas, por lo que tasa de trabajadores que cuentan con cobertura en las empresas que la ofrecen es del 65%. El porcentaje total de trabajadores con la prestación sanitaria cubierta por la empresa (incluyendo tanto las que la ofrecen como las que no lo hacen) es del 59%.

Costos para los asegurados

El hecho más sobresaliente del Informe de 2009 es que el coste medio de las pólizas familiares se incrementó un 5%, subiendo a 13.375 dólares anuales desde los 12.680 dólares de 2008. Las pólizas unipersonales experimentaron un leve incremento de costo, al subir a 4.824 dólares anuales desde los 4.704 del año anterior. El costo de las pólizas familiares se ha incrementado un 131% en los últimos 10 años. Hay una gran variación en los costos de las pólizas debido a tanto al nivel de las prestaciones como a la situación geográfica de la empresa. Así, el 20% de las pólizas familiares cuestan más de 16.050 dólares anuales mientras que el 21% de las mismas tienen un costo inferior a 10.700 dólares. Los trabajadores con cobertura individual asumen una media del 17% del costo de la póliza, porcentaje que en el caso de las pólizas que cubren a toda la familia se eleva al 27%.

La mayor parte de los asegurados, además, han de hacerse cargo de otros gastos, tales como deducibles anuales, copagos, etc⁴. Los deducibles anuales de las pólizas

individuales oscilaron desde los 634 dólares anuales de los seguros tipo PPO (asociaciones de profesionales de la medicina que ofrecen su red de servicios a las aseguradoras), pasando por 699 de los seguros tipo HMO (en que la aseguradora tiene contratos con los proveedores y el asegurado tiene que recibirla de dichos proveedores) hasta los más de 1.800 de los seguros tipo HDHP (seguros con muy altos deducibles). Las pólizas familiares, por lo general, contaron con franquicias anuales de entre 1.053 y 1.524 dólares. De nuevo, las empresas más pequeñas suelen ofrecer prestaciones sanitarias con franquicias más elevadas que las grandes. Aún así, el porcentaje de pólizas con deducibles anuales superiores a mil dólares crece paulatinamente, llegando al 22% en las pólizas individuales en 2009 (en 2008 era el 18%) y al 13% en las familiares (9% en 2008). La mayor parte de los planes se hacen cargo de algunos costos (como farmacia y revisiones) antes de que se haya pagado el deducible.

Una mayoría de los seguros exigen algún tipo de copago, ya sea una cantidad fija –normalmente entre 20 y 28 dólares-- por acto médico (el 77% de las pólizas) o un porcentaje –de media el 18%-- del costo del acto médico (el 14% de las pólizas).

Medicamentos

La práctica totalidad (el 98%) de los trabajadores que reciben la prestación sanitaria de sus empresas recibe asimismo cobertura de la prestación farmacéutica, y la mayor parte de ellos ha de afrontar algún tipo de copago por sus medicamentos con receta. El 78% cuentan con pólizas en las que el nivel del copago depende del tipo de medicamento o del costo del mismo. El copago es de alrededor de 10 dólares por receta de medicamentos genéricos o muy comunes, subiendo el costo a 27 por receta en los de marca y llegando a 46 en algunos tipos.

Atención hospitalaria

Los trabajadores también deben afrontar copagos por visitas al hospital, la mayor parte (51%) un porcentaje del costo, que de media suele ser el 18%, mientras que el 19% han de afrontar una cantidad fija de copago, cuya media es en 2009 de 234 dólares.

Topes

Sin embargo, la mayor parte de las pólizas (el 81%) imponen un tope anual a los gastos que han de afrontar los asegurados. Los topes anuales oscilan enormemente, dependiendo de los tipos de planes.

⁴ Un deducible es el monto anual que el asegurado paga antes de que el seguro médico comience a cubrir el costo de los gastos médicos

Un copago es el monto que el asegurado paga cada vez que visita al médico

Así, el 26% de las pólizas tienen un tope anual de más de 3.000 dólares mientras que en el 24% de las mismas el tope anual es inferior a 1.500 dólares.

Pólizas con altos deducibles

Las pólizas denominadas HSHP, o seguros sanitarios con altos deducibles., son de dos tipos: el primero de ellos en el año 2009 solamente comienza a hacerse cargo de parte de los costos de la sanidad de los asegurados después de que el gasto de la familia haya alcanzado al menos una media de alrededor de 3.400 dólares, 1.000 en el caso de pólizas individuales. El segundo tipo combina las características del primero y añade además unas cuentas de ahorro sanitarios a las que las empresas aportan fondos para su utilización en sanidad que luego gestiona el asegurado. El 12% de las empresas ofrecieron pólizas del tipo HSHP en 2009, aunque las ofrecen más las grandes empresas (el 28% en 2008 y el 22% en 2008), que las pequeñas (sólo el 11%, igual que en 2008). Sin embargo, el porcentaje de trabajadores que eligieron estas pólizas entre todas las que les ofrecía la empresa permaneció en 2009 en el 8%, sin experimentar variación con respecto a 2008.

Cobertura de retirados

El Informe también recoge que el 29% de las empresas con al menos 200 empleados ofrece en 2009 algún tipo de prestación sanitaria para cuando llegue el momento del retiro de los trabajadores de la empresa, porcentaje que en 2008 era del 31%.

Otras prestaciones de salud

Más de la mitad de las empresas ofrecen en 2009 otros tipos de prestaciones de salud, no necesariamente sanitarias, como son programas de pérdida de peso, nutrición, ejercicio físico en locales de la empresa o en gimnasios privados, o programas para dejar de fumar. Nuevamente, son prestaciones que ofrecen con más frecuencia las grandes empresas (el 88%) que las pequeñas. Asimismo, está comenzando a ganar popularidad (el 16% de las compañías en 2009) una prestación en la que la empresa se hace cargo de los costos de un análisis de riesgos de salud de los empleados, y muchas empresas ofrecen además viajes, tarjetas de regalo o incluso dinero en metálico a los empleados que deciden efectuar el análisis.

Perspectivas de futuro

El Informe expone que las empresas tienen la intención de mantener la tendencia a una mayor contribución de los trabajadores en los costes sanitarios. Según datos de la encuesta, el 42% de las empresas incrementarán en 2010 la aportación de los trabajadores al costo de las pólizas, el 36% incrementará los deducibles, el 39% los copagos por visitas médicas, y el 37% la participación en el costo de los medicamentos.

Algunas empresas estiman que dejarán de ofrecer la prestación sanitaria, y aunque el 6% contempla esta posibilidad, solamente el 2% cree que lo hará. Además, un 9% sopesa endurecer los requisitos de acceso a la prestación.

En conclusión: El Informe demuestra el creciente aumento del gasto familiar en seguro sanitario debido no sólo a las pólizas anuales de seguros sino también por el pago de deducibles, copagos y otros mecanismos de costos compartidos. Y, que además, los trabajadores cada vez más deberán hacerse cargo de los costos sanitarios

FRANCIA

FINANCIACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

El sistema francés de seguridad social se caracteriza por la conjunción de varios regímenes de seguridad social de base con regímenes complementarios.

Entran en los regímenes de base obligatorios el régimen general que cubre a los trabajadores del sector privado del comercio y la industria; el régimen agrícola, que da cobertura social a los trabajadores y empresarios agrícolas; los regímenes especiales (funcionarios, asalariados de ciertas empresas, por ejemplo, empresas públicas de electricidad, del gas, etc. etc.) y el régimen especial de trabajadores autónomos.

Los regímenes complementarios pueden ser obligatorios o facultativos. Limitándonos a los primeros, su función principal consiste en completar la cobertura social de los regímenes de base. Entran en esta categoría el régimen complementario de jubilación de los cuadros (AGIRC) creado por convenio colectivo nacional de 14 de marzo de 1947; el régimen complementario de jubilación de asalariados no cuadros (ARRCO) creado por acuerdo nacional interprofesional de 8 de diciembre de 1961 y el seguro de desempleo creado por acuerdo nacional interprofesional de 31 de diciembre de 1958.

Organización administrativa para llevar a cabo la gestión recaudatoria

La recaudación de las cotizaciones sociales la realizan organismos de derecho privado, coordinados por un organismo público de ámbito nacional, bajo la dirección y supervisión de sus respectivos consejos de administración.

Cada régimen, general o especial, de la seguridad social tiene atribuidas competencias propias en materia de recaudación.

Los organismos encargados de la gestión recaudatoria en el régimen general de la seguridad social son las denominadas URSSAF (Uniones para la Recaudación de las cotizaciones de Seguridad social y Prestaciones Familiares). Hay un total de 101 URSSAF en Francia.

En el ámbito nacional la ACOSS (Agencia Central de Organismos de Seguridad Social) coordina y centraliza las recaudaciones de las URSSAF y gestiona la tesorería para el conjunto de contingencias cubiertas por el seguro social. La ACOSS es un establecimiento público.

La importancia de los objetivos de la seguridad social y de los medios financieros requiere el control y la supervisión por los poderes públicos de la gestión realizada por estos organismos.

La intervención de los poderes públicos tiene lugar antes de la gestión, mediante la fijación de las normas que deben aplicar los organismos (normas relativas al procedimiento gestor, presupuestarias etc.) y posteriormente a la gestión, para controlar la aplicación y cumplimiento de la normativa pública.

Órganos de tutela y de colaboración

Son órganos de tutela del sistema de gestión recaudatoria:

- los ministerios con competencias en materia de seguridad social. Actualmente, el Ministerio de trabajo, relaciones sociales y solidaridad y el Ministerio de sanidad y deportes. Para los trabajadores agrícolas la tutela ministerial corresponde al Ministerio de agricultura
- Ministerio del presupuesto, contabilidad pública y función pública para el conjunto de los regímenes. Este departamento, a través de los servicios de Inspección del Tesoro o de la Inspección General de Finanzas ejerce controles periódicos sobre la gestión financiera y contable de los órganos recaudadores.

Colaboran en la gestión de la seguridad social en el ámbito nacional la DSS (Dirección de la Seguridad Social) y la IGAS (la Inspección General de Asuntos sociales) y en el ámbito regional el prefecto de región o, por delegación, la Dirección regional de asuntos sanitarios y sociales.

Participación de los interlocutores sociales.

Los interlocutores sociales participan en la gestión a través de los consejos de administración de los organismos URSSAF y ACOSS, de los que forman parte.

Cada URSSAF es administrada por un consejo de Administración compuesto de 20 miembros:

- 8 representantes de los asegurados designados por las organizaciones sindicales de asalariados representativas a nivel nacional.
- 8 representantes de patronos y trabajadores autónomos, de los cuales:
 - 5 representantes patronales designados por las organizaciones patronales representativas a nivel nacional,
 - 3 representantes de trabajadores autónomos designados por las instituciones profesionales de trabajadores autónomos representativas a nivel nacional.

- 4 personas de reconocido prestigio en el ámbito de la gestión recaudatoria designados por el Estado.
- 3 representantes del personal, elegidos por el personal de la URSSAF, participan con voz pero sin voto en los consejos de Administración.

La Agencia Central de Organismos de Seguridad Social (ACOSS) es administrada por un consejo de Administración compuesto por:

- 13 representantes de asegurados designados por las organizaciones sindicales de asalariados representativas a nivel nacional.
- 13 representantes de patronos y trabajadores autónomos, de los cuales:
 - 10 representantes patronales designados por las organizaciones profesionales nacionales patronales representativas, y
 - 3 representantes de trabajadores autónomos designados por las instituciones profesionales de trabajadores autónomos representativas a nivel nacional.
- 4 personas de reconocido prestigio en el ámbito de la gestión recaudatoria designados por el Estado.
- 3 representantes del personal, elegidos por el personal de ACOSS, participan con voz pero sin voto en los consejos de Administración.

Cotización y liquidación

Bases de cotización

La base de cotización mínima obligatoria para trabajadores y empresarios es el salario mínimo interprofesional al que se añaden, en caso de percibirlos, las primas o indemnizaciones previstas en las disposiciones legislativas o reglamentarias.

El importe del salario mínimo interprofesional vigente es de 8,82 euros/hora; 308,70 euros /semana (semana de 35 horas) o 1333,70 euros/mes (151,67 horas).

El importe de la base máxima de cotización es de 2.859 euros/mes. No obstante, esta base máxima solo se aplica a una parte de las cotizaciones por jubilación y a la cotización denominada "FNAL" (Fondo Nacional

de Ayuda a la Vivienda, cuyo abono corresponde en exclusiva a la empresa). Para el resto de contingencias, la base es la remuneración total del asalariado.

Financiación por impuestos.

La mayor parte de ingresos de la seguridad social provienen de las cotizaciones. Una parte de los mismos corresponde a los siguientes impuestos:

- Contribución de empresas que fabrican en Francia productos farmacéuticos reembolsados por el seguro de enfermedad.

La base imponible de esta contribución está constituida por los gastos contabilizados en concepto de:

- remuneraciones de las personas que informan, promocionan y hacen prospección de mercados en relación con los medicamentos.
- reembolsos de gastos de transporte, alojamiento y manutención de las personas mencionadas en el párrafo anterior.
- Gastos en publicaciones (salvo prensa médica especializada) y en compra de espacios publicitarios.

Contribución de fabricantes, distribuidores o importadores de dispositivos médicos de uso individual, tejidos y células extraídas del cuerpo humano, sea cual sea su grado de transformación, y productos sanitarios que no sean medicamentos.

La base imponible de esta contribución está constituida por los gastos contabilizados en concepto de:

- Remuneraciones de las personas que intervienen en Francia para presentar, promover o vender los productos o prestaciones mencionadas en el párrafo anterior.
 - Reembolsos de gastos de transporte, alojamiento y manutención de dichas personas.
 - Gastos en publicaciones (salvo prensa médica especializada) y en compra de espacios publicitarios.
- Cotización sobre las bebidas alcohólicas por el riesgo que implica su consumo.

La cotización corresponde a los consumidores pero la abonan, por cuenta de los consumidores, los depositarios o almacenistas. Se revisa anualmente y su importe es de 0,16 euros por decilitro o fracción de decilitro.

- Contribución adicional a la contribución de solidaridad a cargo de las sociedades.

La contribución de solidaridad a cargo de las sociedades es un impuesto que deben abonar las sociedades en beneficio del régimen de protección social de trabajadores autónomos, del fondo de solidaridad para la vejez y del fondo de reserva para las pensiones. Su tasa anual es fijada anualmente por decreto y no puede superar el 0,13% del volumen de negocios. La contribución adicional es del 0.03% del volumen de negocios.

- Impuesto sobre el patrimonio e inversiones.

Las personas físicas residentes en Francia deben abonar un impuesto social sobre los rendimientos del patrimonio y las rentas mobiliarias (plusvalías, rentas de capital, productos de inversiones). La tasa del impuesto social es del 2% de dichos rendimientos y rentas.

Cotizaciones sociales

Las cotizaciones sociales constituyen la parte más importante de los ingresos de la seguridad social. El importe de las cotizaciones se calcula aplicando un porcentaje (dentro de las bases mínimas y máximas anteriormente descritas) a las remuneraciones percibidas por el trabajador.

La base de cotización está constituida fundamentalmente:

- Por el salario con los incrementos legales o establecidos por convenios colectivos (remuneración por horas extraordinarias, trabajos nocturnos, en domingos o días festivos).
- Gratificaciones o propinas.
- Prestaciones en especie y aportaciones a planes de pensiones.
- Primas relacionadas con la actividad laboral: por vacaciones, pagas extraordinarias, de Navidad, de rendimiento, de antigüedad, de innovación, etc.
- Prestaciones o primas relacionadas con la situación personal del asegurado: primas por acontecimientos familiares (matrimonio, nacimiento), abonadas por la empresa; prestaciones familiares complementarias a las legales; otras prestaciones sociales complementarias a las legales.
- Primas inherentes a la concesión de medallas (merito en el trabajo u otras).

- Las prestaciones complementarias abonadas por el comité de empresa (guarda de niños, servicios a la persona, regalos o cheques regalo, etc. La ACOSS y la jurisprudencia consideran no incluidas en la remuneración algunas de ellas).

En el cuadro adjunto se detalla el importe de las cotizaciones:

COTINGENCIAS	CUOTA PATRONAL	CUOTA ASALARIADO	BASE DE COTIZACIÓN
CSG		7,5%	97% salario
CRDS		0,5%	97% salario
Enfermedad	12,8%	0,75%	Salario total
Jubilación			
-Hasta base máxima	8,3%	6,65%	De 0 a 2.859 euros
-Sobre salario total	1,6%	0,10%	Salario total
Solidaridad-Dependencia	0,3%		Salario total
Prestaciones Familiares	5,4%		Salario total
Accidentes de trabajo	variable		Salario total
Desempleo			
-Seguro desempleo	4%	2,40%	De 0 a 11.436 euros
-AGS	0,30%		De 0 a 11.436 euros
Retiro complementario			
- No cuadros	4,5%	3%	De 0 a 2.859 €
	12%	8%	De 2.859 a 8.577 €
-Cuadros	4,5%	3%	De 0 a 2.859 €
	12,6%	7,7%	De 2.859 a 11.436 €
AGFF	1,20%	0,80%	De 0 a 2.859 €
	1,30%	0,90%	De 2.859 a 11.436 €

AGS: fondo de garantía salarial
Asociación para la Gestión del Fondo de Financiación

Procedimiento de liquidación de las cotizaciones.

Los empresarios deben enviar al organismo recaudador (URSSAF) un impreso de liquidación de cuotas por cada ingreso de cotizaciones. Este impreso debe contener:

- Nombre y apellidos de los trabajadores del centro de trabajo o empresa que han percibido los salarios en el periodo de referencia.
- Importe total de las remuneraciones abonadas a estos trabajadores entre el primer y último día del mes o en el trimestre natural anterior.
- Importe de las cotizaciones sociales.

Hay varios dispositivos de declaración única y simplificada destinados a ciertas categorías de usuarios: empleadores particulares, empresas con menos de 10 trabajadores, empleos asociativos.

De manera general, en estos dispositivos el empresario remite, a través de Internet si lo desea, una declaración con los datos del o de los asalariados (indicando sus datos personales, remuneración, etc.). La URSSAF le remite unos “volantes sociales” que el empresario debe remitir al organismo recaudador mensualmente, durante el tiempo que el asalariado permanezca en la empresa. La URSSAF calcula las cotizaciones y envía al patrono la hoja de paga del trabajador basada en las informaciones facilitadas por el patrono.

La liquidación de las cotizaciones sociales puede efectuarse por medios electrónicos ante la URSSAF competente.

La empresa debe, asimismo, enviar una declaración anual de salarios antes del 1 de febrero.

Procedimiento de recaudación

Fases del procedimiento recaudatorio

El plazo legal para el pago de las cotizaciones depende de dos factores:

- la fecha de pago de las remuneraciones.
- el número de asalariados de la empresa.

Empresas de nueve trabajadores como máximo. Para estas empresas, las cotizaciones inherentes a las remuneraciones abonadas en un trimestre natural, deben ser ingresadas en la URSSAF en los 15 primeros días del trimestre natural siguiente. Ejemplo: las cotizaciones sociales debidas por los salarios abonados en octubre, noviembre y diciembre deben ingresarse en los primeros 15 días del mes de enero del año siguiente. Estas empresas tienen la posibilidad de optar por el abono mensual de las cotizaciones.

Empresas de más de 9 y menos de 50 trabajadores. Las cotizaciones por salarios abonados los 10 primeros días de un mes natural, deben abonarse los 15 primeros días del mismo mes. Las cotizaciones por salarios abonados después del 10 de un mes natural, deben abonarse en los 15 primeros días del mes natural siguiente. Ejemplo: si los salarios se abonan el 8 de abril las cotizaciones sociales deben ingresarse, como máximo, el 15 de abril. Si el salario se abona el 12 de abril, las cotizaciones se ingresarán en los 15 primeros días de mayo.

Empresas de 50 o más trabajadores. Las cotizaciones debidas por salarios abonados en los 10 primeros días de un mes natural deben ingresarse en los 15 primeros días del mismo mes. Por salarios abonados entre el 11 y el 20 pueden ingresarse hasta el 25 del mismo mes. Si se pagan los salarios entre el 21 y el último día de un mes natural, serán abonados los 5 primeros días del mes natural siguiente.

No obstante, el Art. 243-6 del Código de Seguridad social dispone que, cuando las remuneraciones por la actividad laboral de un mes natural, son abonadas antes del 21 del mismo mes, pueden abonarse antes el 5 del mes natural siguiente. Ejemplo 1: los trabajadores de una empresa reciben un anticipo de 3/4 del salario de marzo el 29 de marzo y el resto el 12 de abril. Las cotizaciones sociales por la totalidad del salario de marzo se deben ingresar antes del 25 de abril. Ejemplo 2: los salarios del mes de enero se abonan el 20 de enero (salario de enero abonado en enero). El plazo para ingresar las cotizaciones sociales finaliza el 5 de febrero.

Lugar de ingreso y periodicidad del mismo

Las cotizaciones sociales se ingresarán en los organismos recaudadores (URSSAF) competentes. La periodicidad del pago depende del número de trabajadores de la empresa y de la fecha de pago de las remuneraciones, según se indica en el epígrafe anterior.

Procedimientos de recaudación en caso de impago

Pasado un mes desde el requerimiento de pago emitido por la URSSAF, este organismo puede escoger varias vías de recaudación:

Procedimiento ejecutivo.

“Procédure de contrainte”. Es el procedimiento más utilizado por la URSSAF para el cobro de las cotizaciones sociales, por su simplicidad y rapidez.

Pasado el plazo de un mes desde el requerimiento enviado al deudor, se puede iniciar la vía ejecutiva con la notificación de la deuda, su naturaleza y causa de la misma. La notificación puede realizarse por carta certificada con acuse de recibo o por “huissier de justice” (realiza funciones de agente judicial) en los cinco años siguientes al cumplimiento del plazo fijado en el requerimiento y debe contener:

- La referencia de la deuda y su importe
- El plazo de que dispone el deudor para manifestar su oposición
- La dirección del tribunal de la seguridad social competente y las modalidades de recurso ante el mismo.

Si en el plazo de 15 días contados a partir de la recepción de la notificación, el deudor no recurre ante el tribunal de la seguridad social la vía ejecutiva produce los efectos de una decisión judicial, pudiendo embargarse los bienes del deudor.

Demanda ante el tribunal de la seguridad social

El organismo recaudador puede interponer ante este Tribunal dos tipos de demandas:

- Acción de utilización limitada.
- Procedimiento sumario.

La URSSAF puede reclamar la deuda ante el Tribunal de la Seguridad Social a través de la acción de utilización limitada. Esta acción es, efectivamente, poco utilizada debido al largo tiempo que requiere para hacer efectivo el cobro forzoso. Por ello, la administración considera que este procedimiento debe limitarse para aquellas reclamaciones que plantean especiales dificultades de recaudación, debido, fundamentalmente, a la naturaleza de las sumas exigibles.

Las decisiones del Tribunal de la Seguridad Social son susceptibles de recurso.

Procedimiento sumario

El Código de Seguridad Social prevé la posibilidad de que el organismo recaudador URSSAF confíe la recaudación de cuotas a la administración fiscal. En este procedimiento, agotado el plazo de pago impartido en el requerimiento, el director regional de asuntos sanitarios y sociales transmite al prefecto del departamento donde radica el establecimiento deudor un documento que especifica el importe de la deuda y los intereses de demora.

El prefecto remite este documento a la tesorería de la administración fiscal que ordena el cobro a través del organismo recaudador competente en función del domicilio.

Las URSSAF utilizan este procedimiento con bastante prudencia debido a la preferencia que tiene para el cobro la administración fiscal.

El organismo judicial competente para decidir sobre los recursos contra las decisiones del director regional de asuntos sanitarios y sociales es el Tribunal de la Seguridad Social.

Procedimientos penales

Cuando:

- Los patronos no abonan las cotizaciones en los plazos reglamentarios.
- No envían o envían con retraso las declaraciones sociales.
- No se afilian o se afilian con retraso.
- Se oponen al control del organismo recaudador,

pueden ser perseguidos ante la jurisdicción penal, incluso si abonan las cotizaciones reclamadas en el plazo complementario indicado por la URSSAF. La infracción existe desde el momento que no se abonan las cotizaciones debidas en los plazos legales.

La URSSAF puede reclamar ante dicha jurisdicción la aplicación de las sanciones penales previstas en la legislación y la condena del patrono al abono de las cotizaciones sociales debidas.

Recargos e intereses de demora

Los empleadores deben abonar intereses de demora por las cotizaciones debidas no abonadas en los plazos legales. El importe de los intereses de demora se determina mediante la adición de unos intereses de base, que representan el 5% de las cotizaciones debidas al término del plazo legal (salvo en supuestos de trabajo no declarado cuya tasa es del 10%) y unos intereses complementarios de 0,4% por cada mes de retraso o fracción de mes.

Recargos por no presentación del documento mensual, trimestral o anual de declaración

El patrono debe abonar 7,50 euros por cada asalariado que figuraba en la declaración anterior. Si no hubo declaración anterior, 7,50 euros por cada asalariado contabilizado en el control realizado por el organismo recaudador.

Recargo por declaración inexacta.

7,50 euros por cada declaración incorrecta.

Reembolso de cantidades abonadas y no debidas.

Los empresarios que han abonado a la URSSAF cotizaciones sociales que no debían pueden solicitar su reembolso. No hay disposiciones específicas para esta materia por lo que las normas que rigen la acción de petición de reembolso son las del Código Civil.

En principio la legitimación para la demanda de reembolso corresponde al empresario que ha abonado las cotizaciones indebidas. No obstante, la Cour de Cassation ha admitido la legitimación de los asalariados a los que se les han descontado las cotizaciones sociales indebidas de sus salarios.

El plazo para la acción de demanda de reembolso es de tres años contados a partir de su abono.

Las modalidades de reembolso de la URSSAF son las siguientes:

- Reembolso directo al empresario que, a su vez, debe abonar a los asalariados las cotizaciones salariales indebidamente descontadas de sus salarios.
- Reembolso directo al empresario y al trabajador.
- Imputar el importe de las cotizaciones indebidamente descontadas a cotizaciones debidas.

Unidades específicas de gestión del procedimiento recaudatorio administrativo.

El procedimiento ejecutivo reclamando la suma debida e impagada debe firmarlo el director, director adjunto o un agente de la URSSAF expresamente habilitado para ello.

Garantías jurídicas del sujeto responsable del pago.

En el procedimiento ejecutivo, el sujeto responsable del pago puede oponerse a la demanda de pago de la URSSAF, en los 15 días siguientes a la notificación fehaciente del procedimiento, recurriendo ante el Tribunal de la Seguridad Social.

La demanda del responsable del pago ante el Tribunal interrumpe la obligación de pago a la Unión Recaudadora de las Cuotas de Seguridad Social y Prestaciones Familiares.

Formas de realización del embargo.

La notificación de la deuda en el procedimiento ejecutivo no recurrida ante el Tribunal, o las decisiones judiciales permiten a la URSSAF solicitar medidas cautelares de conservación del patrimonio inmobiliario o mobiliario del deudor para garantizar el cobro de la deuda.

La garantía hipotecaria sobre los bienes inmobiliarios requiere la inscripción en el registro hipotecario e impide que el propietario pueda disponer de los bienes y declararse insolvente.

El título ejecutivo autoriza, igualmente, a pedir la indisponibilidad de los bienes muebles, incluidas las cuentas bancarias. Se requiere para ello, además de la acreditación firme de la deuda, que haya un verdadero riesgo de insolvencia por parte del deudor. La demanda de indisponibilidad debe realizarse a través de un "huissier de justice" (agente judicial).

AREA DE MERCADO DE TRABAJO

EMPLEO/DESEMPLEO**ALEMANIA****DISMINUCIÓN DE LAS CIFRAS DE DESEMPLEADOS**

En el mes de septiembre se han registrado en Alemania 125.000 desempleados menos que el mes anterior, lo que hizo que la tasa de desempleo cayera 0,3 puntos, situándose en el 8%. En valores absolutos había 3.346.000 de personas inscritas en el registro de desempleo, 266.000 más que hace un año.

Los datos del mercado de trabajo, publicados por la Agencia Federal de Empleo, han sorprendido a buena parte de los expertos que habían pronosticado una subida de la tasa del desempleo después de las elecciones. El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Frank-Jürgen Weise, señala que este dato no supone un cambio de tendencia, sino que sencillamente se debe a la recuperación del mercado laboral típica en otoño.

La cifra de desempleo se ha beneficiado en gran medida del recurso masivo a la reducción de jornada (se calcula en 1.400.000 el número de trabajadores acogidos a esta medida). La reducción media de la jornada fue del 30,5%, lo que equivale a 432.000 puestos a jornada completa. Según un informe actual del Instituto para estudios laborales y profesionales de la Agencia (IAB), la reducción temporal de la jornada está perdiendo paulatinamente importancia para evitar despidos. Hasta mediados de año, el 10% de las empresas se han visto obligadas a despedir a trabajadores, el 80% de ellas han paralizado los procesos de nuevas contrataciones.

Otro elemento que influye en el número de desempleados es un cambio en la estadística. Desde mayo ya no se contabilizan aquellas personas cuya intermediación laboral ha sido encomendada a un servicio privado. De esta manera, cada mes desaparecen más de 10.000 personas del censo oficial de desempleo.

En lo relativo a la oferta de puestos de trabajo, la Agencia Federal señala que por primera vez desde hace quince meses el índice que mide la oferta ha subido ligeramente en un punto, situándose en 123.000. Pero también en este ámbito, el servicio público de empleo es muy cauteloso y advierte de un optimismo excesivo. Recomienda esperar los próximos meses para saber si realmente la oferta de vacantes ha tocado fondo y está iniciando el proceso de recuperación.

Según una estimación de la Agencia Federal de Empleo en julio el número de personas con empleo sujeto a cotización a la seguridad social se redujo en 102.000 en comparación con el mismo mes del año anterior, situándose en 27.340.000. Probablemente esta caída relativamente moderada se deba a que ha aumentado considerablemente el número de puestos de trabajo a jornada parcial. La cifra de personas activas se sitúa en cuarenta millones, lo que supone una reducción de 57.000 en comparación con el mes anterior.

El presidente de la Agencia Federal de Empleo, Frank-Jürgen Weise confía en que la cifra de desempleados no supere los cuatro millones en los meses de invierno. El Ministro de Trabajo saliente, Olaf Scholz (SPD),

creo que este resultado se debe sobre todo a una serie de decisiones del gobierno entre ellas la ampliación de la cobertura por la prestación para los trabajadores afectados por la reducción temporal de la jornada. Señala las profundas reformas del mercado laboral iniciadas por los gobiernos anteriores, liderados por el SPD. El secretario general de la CDU, Ronald Pofalla, uno de los candidatos a suceder en su cargo a Scholz, coincide con éste en la valoración de las reformas y subraya que no se eliminará ninguna de las medidas que hayan demostrado su eficacia, refiriéndose en este contexto expresamente a los salarios mínimos sectoriales.

Patronal y sindicatos coinciden en advertir del peligro que corre la financiación de la Agencia Federal de Empleo por los gastos ocasionados por la crisis. De hecho, el déficit de la Agencia está creciendo de forma más rápida que lo esperado. A finales de septiembre ya había alcanzado los 15.620 millones de euros, en cuestión de semanas este organismo habrá agotado su fondo de reserva y tendrá que pedir un crédito al gobierno federal. La subvención habitual de 8.000 millones de euros, financiada a través de un punto del IVA y que será transferida en diciembre, será insuficiente en 2009 y 2010.

La Federación Alemana de empleadores (BDA) propone transferir este gasto al fondo de inversiones incluido en el segundo paquete de medidas para afrontar los efectos de la crisis económica, mientras que la Federación Alemana de Sindicatos (DGB) apuesta por una financiación directa a cargo del presupuesto del estado.

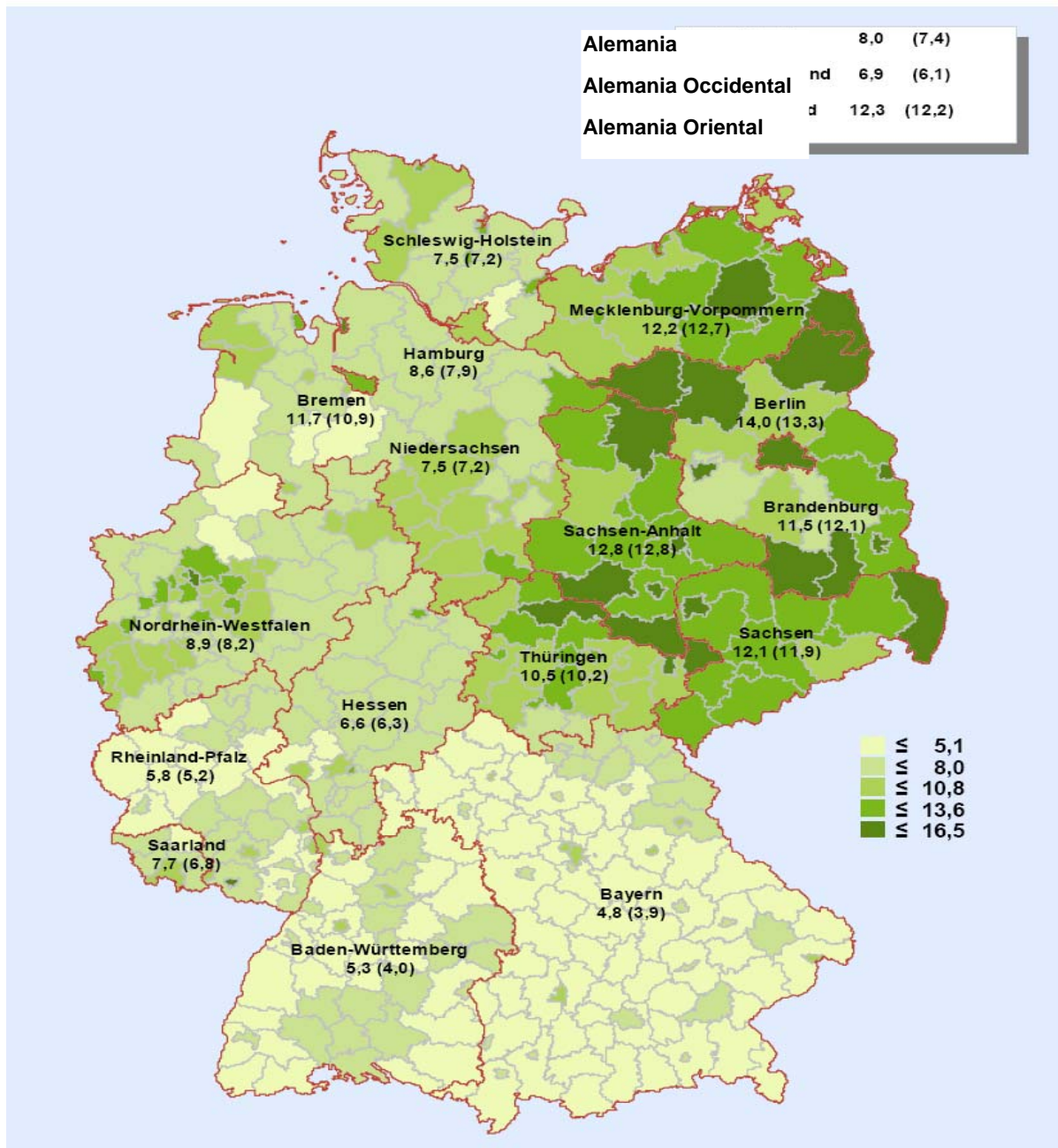
Weise también comentó el actual debate sobre la reforma de la protección contra el despido que exigen liberales y organizaciones empresariales. En su opinión el recorte de prestaciones únicamente agudazaría aún más la delicada situación en la que se encuentra el mercado laboral. Olaf Scholz advierte a la CDU de incumplir sus promesas en caso de ceder a las presiones

En una reciente publicación el IAB señala que la mayoría de las empresas renuncian a despidos pasivos para no repetir el fallo cometido en la recesión del 2003. En aquella ocasión rápidamente se produjeron despidos masivos y muchas empresas encontraron serias dificultades para reponer su plantilla una vez superada la crisis. Además, el cambio demográfico encarecerá aún más la oferta de mano de obra cualificada.

La DGB es escéptica en lo referente a la evolución de los próximos meses. En su opinión la importante caída de preavisos de reducción temporal de la jornada, podría ser un indicio de que muchas empresas estarían planteándose la posibilidad de reducir sus plantillas ante el estancamiento de la producción. Diversas multinacionales alemanas anuncian despidos. Siemens acaba de hacer público que no espera una recuperación para las áreas industrial, sanitaria y energética en 2010. También en el último trimestre del año los pedidos se situarán un 20% por debajo de los registrados el año anterior. Desde verano de 2008 este consorcio ha eliminado 17.000 puestos de trabajo y próximamente se suprimirán otros 1.600. Bosch, el mayor fabricante alemán de componentes para la industria del automóvil, sufrirá una contracción del 15% de su producción. La reducción temporal de la jornada afecta a 100.000 de los 270.000 trabajadores que esta

empresa tiene en todo el mundo. El presidente de la compañía afirma que sobran 8.000 puestos de trabajo. También las entidades financieras anuncian recortes de sus plantillas: según informaciones aparecidas en la prensa la Deutsche Bank prevé eliminar 1.300 puestos de trabajo.

Cuota de desempleo en Alemania, septiembre de 2009 (entre paréntesis 2008)



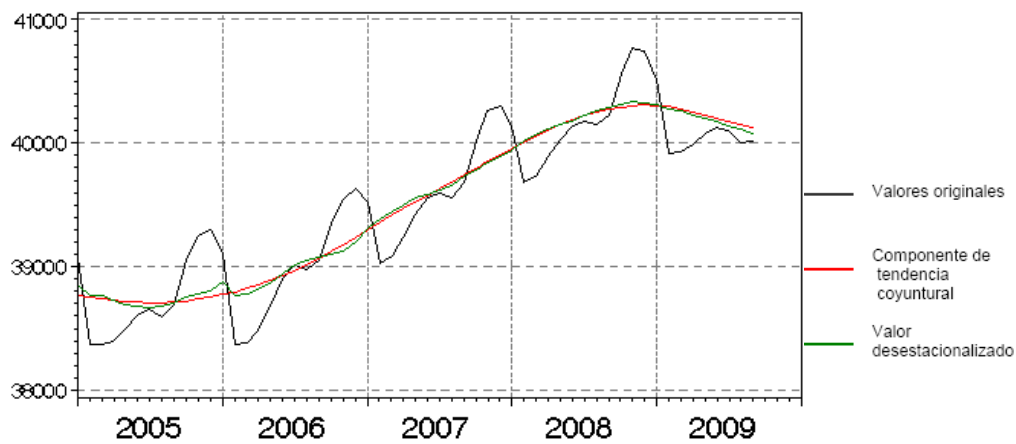
Septiembre 2009	2009				Cambios respecto al mes correspondiente del año anterior (Cuota de desempleo: valores del año anterior)				
	Septiembre	Agosto	Julio	Junio	Septiembre		Agosto		Julio
					cifras abs.	%	%	%	
POBLACIÓN ACTIVA (promedio mensual)	...	40.192.000	40.149.000	40.202.00	-0,4	-0,4	
Empleados cotizantes a Seg. Social	27.337.400	27.389.20	-0,4
DESEMPLEADOS									
- Total	3.346.459	3.471.513	3.462.446	3.409.980	265.622	8,6	8,6	7,9	
de ellos: hombres 53,9 %	1.804.694	1.871.182	1.877.912	1.864.734	269.009	17,5	17,8	17,1	
mujeres 46,1 %	1.541.765	1.600.331	1.584.534	1.545.246	-3.376	-0,2	-0,4	-1,4	
jóvenes 15-25 11,9 %	398.280	451.190	429.107	361.700	45.470	12,9	16,8	18,3	
de ellos: <20 2,3 %	76.299	94.418	78.217	57.419	-1.604	-2,1	0,9	1,9	
personas ≥ 50 26,5 %	886.326	899.187	907.231	919.926	72.452	8,9	8,2	7,7	
de ellos: ≥ 55 14,6 %	487.936	491.482	493.894	498.619	68.466	16,3	16,2	16,6	
extranjeros 15,6 %	520.936	529.860	528.864	527.439	44.626	9,4	9,2	8,5	
alemanes 84,3 %	2.819.416	2.935.261	2.927.283	2.876.103	220.110	8,5	8,5	7,7	
discapacitados 5,0 %	166.314	167.880	166.948	166.206	6.750	4,2	3,4	2,3	
CUOTA DE DESEMPLEO									
- en rel. con la población civil activa	8,0	8,3	8,2	8,1	7,4	-	7,6	7,7	
Hombres	8,1	8,4	8,4	8,3	6,9	-	7,1	7,2	
Mujeres	7,8	8,1	8,0	7,8	7,9	-	8,2	8,2	
15 a 25 años	8,2	9,3	8,9	7,5	7,3	-	8,0	7,5	
15 a 20 años	5,1	6,3	5,2	3,8	5,1	-	6,1	5,0	
50 a 65 años	8,2	8,4	8,4	8,5	7,9	-	8,1	8,2	
55 a 65 años	8,4	8,5	8,5	8,6	7,7	-	7,7	7,7	
Alemanes	16,5	16,8	16,7	16,7	15,2	-	15,5	15,6	
Extranjeros	7,3	7,5	7,5	7,4	6,7	-	7,0	7,0	
- en rel. con la población civil asalariada	8,9	9,3	9,2	9,1	8,2	-	8,6	8,6	
SUBEMPLEO									
Desempleo en sentido lato	3.587.735	3.695.675	3.663.511	3.585.087	423.236	13,4	13,2	11,7	
Subempleo sentido estricto	4.233.233	4.325.900	4.311.388	4.250.069	396.208	10,3	9,9	8,6	
Subempleo sin trabajo a jornada reducida	4.471.374	4.559.241	4.542.665	4.486.721	365.134	8,9	8,3	7,0	
PERCEPTORES DE PRESTACIONES									
- Prestación contributiva por desempleo	1.134.220	1.169.813	1.149.728	1.088.245	318.803	39,1	35,3	32,4	
- Subsídío de desempleo ("ALG II")	4.913.859	4.907.700	4.948.073	4.930.911	-6.923	-0,1	-1,3	-1,5	
- Ayuda social	1.819.882	1.808.230	1.819.239	1.809.605	-67.739	-3,6	-4,5	-4,5	
OFERTAS DE EMPLEO NOTIFICADAS									
- Nuevas / mes	208.232	187.226	205.595	182.894	-6.211	-2,9	-16,6	-15,8	
de ellas: no subvencionadas	151.644	139.594	151.350	134.917	-6.312	-4,0	-18,6	-19,8	
- Nuevas desde principio de año	1.696.609	1.488.377	1.301.151	1.095.556	-359.977	-17,5	-19,2	-19,6	
de ellas: no subvencionadas	1.220.103	1.068.459	928.865	777.515	-300.606	-19,8	-21,6	-22,0	
- Total de ofertas	485.554	485.751	483.593	483.690	-99.388	-17,0	-17,2	-17,8	
de ellas: no subvencionadas	301.912	301.021	298.723	298.009	-109.091	-26,5	-28,1	-29,6	
De ocupación inmediata	433.127	422.556	428.020	434.738	-91.177	-17,4	-18,6	-18,3	
PARTICIPANTES EN MEDIDAS SELECTAS DE LA POLÍTICA ACTIVA DE MERCADO LABORAL									
- Total	1.524.004	1.508.477	1.612.415	1.700.441	-42.869	-2,7	1,7	4,6	
de ellos: cualificación	228.900	221.749	249.590	292.157	-21.731	-8,7	0,5	9,1	
Asesor. profesional y fomento a la FP	249.343	245.989	321.282	372.501	-12.474	-4,8	12,9	19,9	
Prestaciones de apoyo al empleo	384.431	375.936	374.159	380.487	-1.284	-0,3	-1,3	-1,4	
Medidas de creación de empleo	346.437	341.427	343.629	344.307	-28.006	-7,5	-6,9	-5,8	
Variación frente al mes anterior									
Población activa	...	-4.000	-15.000	-36.000	-35.000	-40.000	-39.000	3.000	
Ocupados sujetos a seguridad social	-5.000	-15.000	-51.000	-33.000	-33.000	-28.000	
Desempleados	-12.000	-5.000	-7.000	23.000	8.000	59.000	65.000	42.000	
Subempleados (sin trabajo a jornada reducida)	-4.000	13.000	18.000	49.000	43.000	48.000	66.000	45.000	
Ofertas notificadas (con puestos de trabajo subvencionados)	-1.000	-1.000	-2.000	-11.000	-3.000	-15.000	-16.000	-12.000	
Puestos de trabajo no subvencionados	3.000	2.000	-2.000	-9.000	-9.000	-14.000	-15.000	-13.000	
de estos: ordinarios	0	-1.000	-4.000	-11.000	-10.000	-13.000	-12.000	-11.000	
Cuota de desempleo en rel. con el total de la población civil activa	8,2	8,3	8,3	8,3	8,2	8,2	8,1	8,0	
Cuota de desempleo según la OIT	...	7,7	7,7	7,7	7,6	7,6	7,4	7,3	

Fuente: Agencia Federal de Empleo

Estadística de la OIT: Población activa residente en Alemania (miles)

Año / mes	Valor original		Valores desestacionalizados según Censu X-12-ARIMA		
	Valor	Variación frente al mismo mes del año anterior %	Valor	Variación frente al mes anterior %	
2009	Agosto	40.011	-0,5	40.057	-0,1
	Julio	40.000	-0,4	40.114	-0,1
	Junio	40.098	-0,2	40.144	-0,1
	Mayo	40.132	-0,0	40.187	-0,1
	Abril	40.083	0,1	40.225	-0,1
	Marzo	39.985	0,2	40.250	-0,1
	Febrero	39.931	0,5	40.279	0,0
	Enero	39.921	0,6	40.274	-0,0
	Diciembre	40.509	0,9	40.287	-0,0
	Noviembre	40.742	1,1	40.306	-0,0
	Octubre	40.772	1,3	40.323	0,1
	Septiembre	40.557	1,4	40.297	0,1
2008	Agosto	40.227	1,4	40.268	0,0
	Julio	40.150	1,5	40.259	0,1
	Junio	40.179	1,5	40.216	0,1
	Mayo	40.136	1,5	40.189	0,0
	Abril	40.033	1,5	40.181	0,0
	Marzo	39.886	1,7	40.161	0,2
	Febrero	39.736	1,7	40.093	0,1
	Enero	39.676	1,7	40.036	0,3

Evolución de la población activa (miles)



Estadística de la OIT: Desempleados y cuota de desempleo

Valores desestacionalizados (estimación)

Año, mes	Desempleados, millones	%	Cuota de desempleados		
			Variación frente al mes anterior, puntos porcentuales	Variación frente al mismo mes del año anterior, puntos porcentuales	
2009	Agosto	3,3	7,7	0,0	0,5
	Julio	3,3	7,7	0,0	0,5
	Junio	3,3	7,7	0,1	0,4
	Mayo	3,3	7,6	0,0	0,2
	Abril	3,3	7,6	0,2	0,2
	Marzo	3,2	7,4	0,1	0,0
	Febrero	3,1	7,3	0,1	-0,3
	Enero	3,1	7,2	0,1	-0,6
	Diciembre	3,1	7,1	0,0	-0,8
	Noviembre	3,0	7,1	0,0	-0,9
	Octubre	3,1	7,1	0,0	-1,0
	Septiembre	3,1	7,1	-0,1	-1,1
2008	Agosto	3,1	7,2	0,0	-1,1
	Julio	3,1	7,2	-0,1	-1,1
	Junio	3,1	7,3	-0,1	-1,1
	Mayo	3,2	7,4	0,0	-1,1
	Abril	3,2	7,4	0,0	-1,1
	Marzo	3,2	7,4	-0,2	-1,2
	Febrero	3,3	7,6	-0,2	-1,2
	Enero	3,4	7,8	-0,1	-1,1

Fuente: OIT

LA ACTIVACIÓN DE DESEMPLEADOS DE LARGA DURACIÓN

El objetivo de las medidas de activación de desempleados de larga duración es su reinserción en el mercado laboral⁵. Con la crisis económica como telón de fondo y con la consiguiente subida del desempleo, el éxito de la reintegración laboral depende en gran medida de que parta de un enfoque individualizado y de que el desempleado esté dispuesto a aceptar un trabajo que posiblemente no se ajuste del todo a sus expectativas en materia retributiva, tipo de actividad, distancia, horarios de trabajo, etc.

Un informe actual del Instituto para la Investigación del mercado laboral y profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo analiza los elementos que componen el principio “fomentar y exigir” que rige las políticas activas de empleo desde 2005. Este estudio recoge los resultados del proyecto “Mercado laboral y protección social”. En la primera fase (2006/2007) fueron encuestadas 19.000 personas y en la segunda (2007/2008) se volvió a encuestar al 60% de los participantes en la primera.

En concreto, este trabajo analiza hasta qué punto los desempleados de larga duración están dispuestos a hacer concesiones a la hora de aceptar un puesto de trabajo.

Evolución de la cifra de desempleados de larga duración

En el primer año después de la entrada en vigor (01-01-2005) de la fusión de la asistencia social y la prestación no contributiva por desempleo de larga duración, regulada por el Volumen II del Código Social, se produjo un incremento de la cifra de beneficiarios capaces de trabajar. Desde mediados de 2006 se observa un retroceso no solo del número de desempleados de larga duración sino también de aquéllos que perciben la prestación contributiva regulada en el Volumen III del Código Social. No se puede descartar que al menos en parte el retroceso de la cifra de desempleados de larga duración fuera fruto de la nueva estrategia de reintegración de los mismos en el mercado laboral (“activación”).

Evolución de la cifras de desempleo de julio de 2005 a diciembre de 2008



Fuente: Agencia Federal de Empleo

⁵ Código Social II § 14, <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A06-Schaffung/Publikation/Arbeitshilfe-zu-P16a-SGB-II.pdf>

El principio de fomentar y exigir

La nueva normativa obliga a los desempleados de larga duración a hacer cuanto esté a su alcance para salir de la situación de necesidad⁶. La activación significa que los esfuerzos y la iniciativa del propio interesado se complementan con las ayudas estatales. Muchas veces, las propias iniciativas mostradas por el interesado son enormes pero no tienen éxito debido a los importantes obstáculos externos que encuentra a la hora de buscar empleo. Por ejemplo, se puede dar el caso de que el margen de actuación del interesado sea limitado por falta de posibilidades de atención a sus menores (durante la búsqueda de empleo o la realización de un trabajo). De esta forma, cada caso requiere un balance individual de exigencia de iniciativa propia y medidas concretas de ayuda.

El criterio de “exigibilidad” respecto a la aceptación de un trabajo

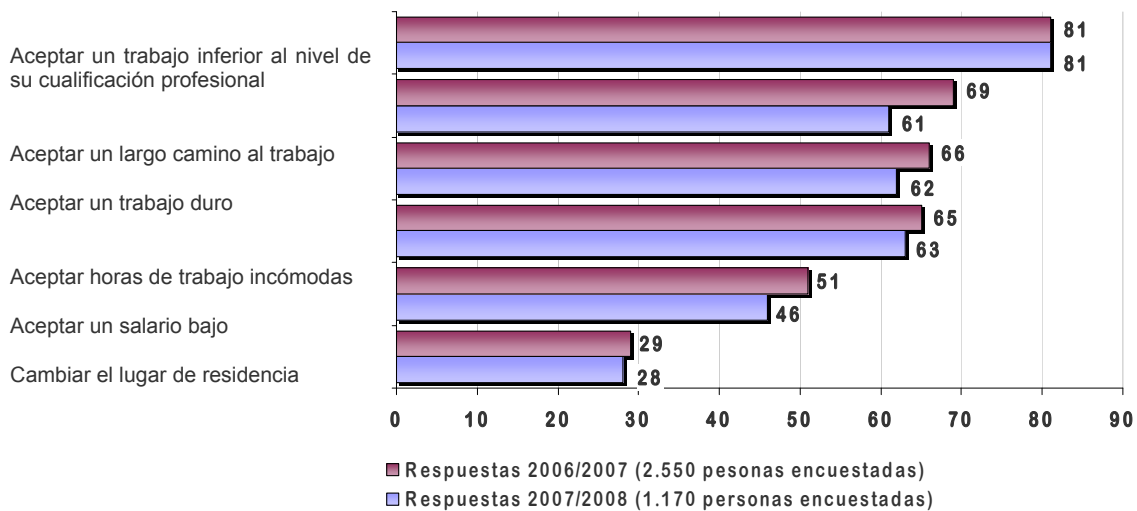
Dado que el objetivo primordial de la reintegración es el inicio de una actividad laboral no subvencionada, es decir, no creada artificialmente por el Estado, los desempleados de larga duración tienen que orientarse por la oferta real de puestos de trabajo que varía según la situación coyuntural y la región. Se plantea la pregunta de si se puede exigir al desempleado que acepte un trabajo que no proporciona ingresos suficientes para sobrevivir (en Alemania no existe un salario mínimo interprofesional), que no se corresponda a su cualificación profesional, que haga necesario recorrer una considerable distancia o incluso que le obligue al traslado y si es procedente imponerle una sanción, como por ejemplo reducir el importe de su prestación, si rechaza la oferta de empleo.

El IAB ha analizado la disposición de personas desempleadas de larga duración a hacer concesiones. Esta disposición no sólo se refleja en el salario que el desempleado está dispuesto a aceptar por considerarlo suficiente, sino también en el resto de condiciones laborales que llevan al beneficiario de la prestación no contributiva a aceptar o rechazar una oferta de trabajo.

La gran mayoría de los encuestados aceptarían un trabajo que no se corresponda con las cualificaciones obtenidas. Además, la mayoría (aproximadamente dos tercios de los encuestados) aceptan un largo camino al trabajo y trabajos duros. Aproximadamente la mitad aceptaría incluso trabajar por un salario relativamente bajo, pero solamente una minoría de los desempleados de larga duración, (menos de un tercio) estaría dispuesta a cambiar de lugar de residencia si el trabajo lo exigiera. No obstante, si se equipara la tasa de desempleados de larga duración que “bajo ninguna circunstancia” se trasladaría a otro sitio (el 42 %), su flexibilidad es superior que la de aquellas personas que no perciben la prestación asistencial por desempleo (el 56 % se negaría al traslado). Sólo el 10 % de los encuestados que no perciben la prestación asistencial (frente al 13 % de los desempleados de larga duración) solicitó en las últimas cuatro semanas antes de la encuesta un puesto de trabajo que haría necesario cambiar de domicilio.

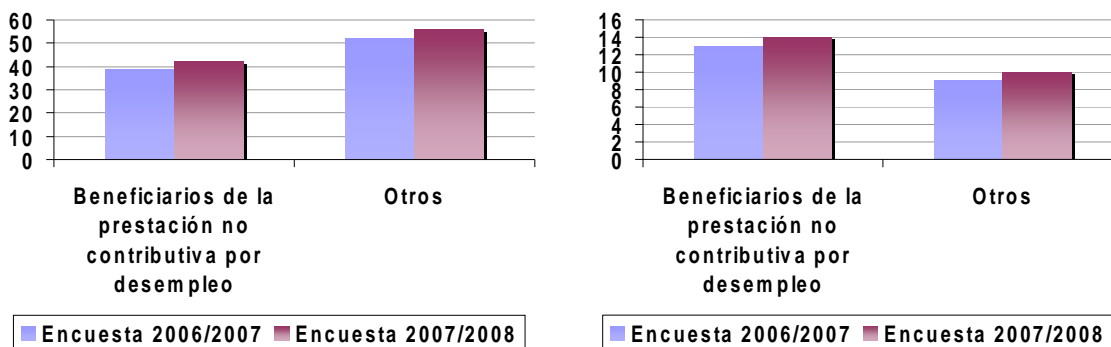
⁶ Código Social II § 31 <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbii/31.html>

Disposición a aceptar un trabajo “en cualquier caso” o “si no hay más remedio” (%)



Disposición de desempleados a cambiar de domicilio para iniciar una actividad laboral:

A. Rechazos categóricos (%) **B. Han solicitado en las últimas cuatro semanas un empleo que exigiría cambio de domicilio**



Fuente: IAB

En realidad, la disposición de los desempleados para trasladar su domicilio es relativamente alta si se compara con la de los otros grupos. No obstante, teniendo en cuenta las grandes diferencias regionales en cuanto a la situación del mercado laboral, una de las formas más eficaces para la activación e intermediación laboral de los desempleados de larga duración sería incrementar la flexibilidad en cuanto al lugar de residencia. Por lo tanto, no solo se trataría de que los propios interesados superen sus reticencias a mudarse, sino que además resulta imprescindible ofrecerles ayudas para la movilidad, asesoramiento en el nuevo lugar de residencia, acompañamiento durante la etapa inicial del nuevo empleo hasta que se haya estabilizado la relación laboral etc.

En lo relativo al nivel salarial, el 70 % de los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo aceptaría un trabajo con un salario entre 4,30 y 8,30 euros por hora (nivel salarial mínimo medio de conformidad con un trabajo: 6,29 euros/hora; hombres: 6,44 euros, mujeres: 6,02 euros). Por lo tanto, la gran mayoría de los encuestados aceptaría un trabajo del segmento de salarios bajos. No obstante, se observan diferencias en función de la composición del hogar. Personas solteras aceptarían un trabajo por

6,07 euros (netos, por hora), mientras que los encuestados con dos hijos sólo aceptarían un trabajo que esté remunerado con al menos 7,58 euros /hora (netos). Desde el punto de vista de la política de activación, los autores señalan que una opción podría consistir en presionar a los beneficiarios de la prestación no contributiva a aceptar un trabajo aunque ni siquiera les proporcione ingresos suficientes para poder prescindir completamente a la prestación no contributiva y se vean obligados a seguir percibiendo una prestación complementaria al salario. Como alternativa, siempre y cuando no existen puestos de trabajo con salarios suficientes, las agencias de empleo pueden optar por aplicar los instrumentos de las políticas activas de empleo y recurrir transitoriamente a subvenciones salariales y medidas de cualificación para mejorar el potencial y la capacidad productiva del trabajador.

Salario más bajo que aceptarían los beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo, según género y estatus laboral (salarios netos por hora)

Estatus laboral actual	Mujeres	Hombres	Total	%
Jornada laboral de \geq 30 horas / semana	6,38	6,89	6,71	6
Jornada laboral de < 30 horas / semana	6,91	8,11	7,30	4
Miniempleo	6,03	6,36	6,21	13
Sin trabajo	5,90	6,38	6,23	77
Total	6,02	6,44	6,29	100
%	35	65		100

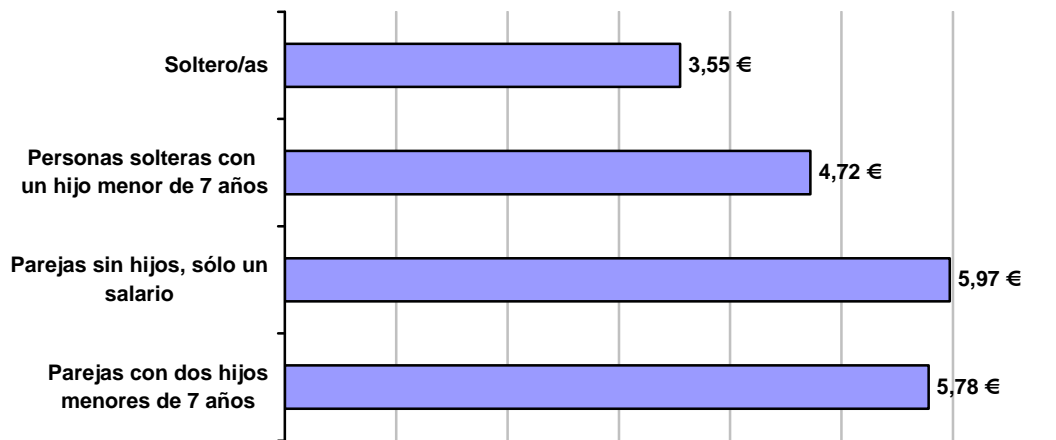
Nivel salarial ínfimo que se aceptaría según tipo de hogar (beneficiarios de la prestación no contributiva por desempleo, salarios netos por hora)

Tipo de hogar	Salario ínfimo aceptable	%
1 persona	6,07	51
Pareja sin hijos	6,13	10
Pareja con un hijo	6,72	8
Pareja con dos hijos	7,19	8
Pareja con más de dos hijos	7,58	5
Familia monoparental	6,42	12
Otros	5,50	7

Fuente: IAB

El interés de reintegrarse en el mercado laboral va en función de la diferencia entre la prestación no contributiva por desempleo (compuesta por la prestación básica de 359 euros más los costes de vivienda) y el posible salario en base a un trabajo. Si esa diferencia es mínima, cae el interés del desempleado de larga duración por aceptar una oferta de empleo. Para una persona soltera, un trabajo a jornada completa (40 horas por semana) debería proporcionar entre 3,55 y 5,97 euros netos por hora para que en resumidas cuentas los ingresos sean al menos equivalentes a la prestación no contributiva que percibe.

Salarios netos equivalentes a la prestación no contributiva por desempleo en caso de jornada laboral completa de 40 horas / semana



Fuente: IAB

Conclusiones

La aplicación de medidas de activación debe regirse por el grado de disposición de los desempleados de larga duración para (re-)integrarse en el mercado laboral. El mayor obstáculo es la falta de disposición de los desempleados para trasladarse a aquellas regiones en las que existen oportunidades de empleo. Las diferencias regionales en lo referente a la oferta de empleo son considerables. En agosto se registró en Berlín una cuota de desempleo de un 14,4 %, mientras que la de Baviera se situó en el 4,9 %. Por otro lado, una mudanza puede suponer no poder recurrir ya a otro tipo de ayudas y apoyo, por ejemplo por parte de familiares, redes sociales, etc. Todavía existe un margen para exigir y fomentar que, sobre todo las personas que viven en hogares unipersonales, acepten trabajos con salarios inferiores a lo que consideran adecuado. Sin embargo, las políticas de activación pueden correr el peligro de ser percibidas como discriminatorias, por ejemplo si el desempleado de larga duración considera que el puesto de trabajo ofrecido no ofrece una perspectiva real de inserción laboral.

En un periodo como el actual, con una escasa demanda de mano de obra, los autores subrayan la importancia de que los organismos gestores de la prestación no contributiva colaboren con posibles empleadores para fomentar la creación de nuevos puestos de trabajo con los recursos disponibles (por ejemplo: subvenciones salariales, medidas de cualificación). De esta forma, una política de activación laboral puede, a largo plazo, tener éxito también en un periodo de crisis.

EMPLEO ATÍPICO Y PRECARIO EN ALEMANIA

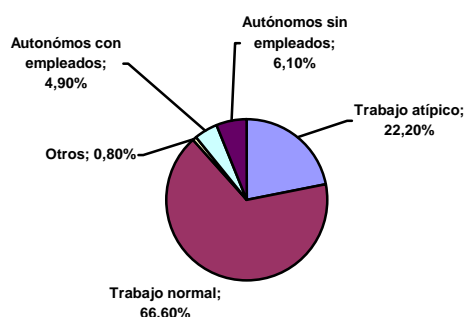
El debate sobre el empleo atípico o precario ha sido uno de los temas recurrentes a lo largo de toda la legislatura. Resumiremos los principales resultados del informe de la Oficina Federal de Estadística publicado a mediados de agosto de 2009 en que analiza la estructura del empleo atípico en Alemania y su efecto sobre la retribución de los trabajadores. Los autores constatan el crecimiento del empleo atípico (trabajo temporal, jornada parcial, subempleo, etc.), fenómeno simultáneo al fuerte crecimiento del segmento salarial muy bajo. A continuación recogeremos las conclusiones de diversos estudios recientemente publicados sobre las ETTs, sector que ha crecido considerablemente a partir de 2006 pero que desde el segundo semestre de 2008 ha sido el primero en el que se ha hecho notar la crisis. Finalizamos con una breve referencia al tema del pluriempleo en Alemania que, por sorprendente que parezca, se da sobre todo entre los trabajadores cualificados o muy cualificados.

Crecimiento del empleo atípico en Alemania

El 19 de agosto la Oficina Federal de Estadística dio a conocer un amplio informe en el que analiza la estructura del empleo en Alemania, poniendo especial atención en la evolución del empleo convencional. Entre 1998 y 2008 el porcentaje de trabajadores que ocupaba un puesto de trabajo normal pasó del 72,6% al 66,0%, mientras que las diversas modalidades de empleo atípico pasaron del 16,2% al 22%. Este organismo considera empleo normal toda relación laboral que esté plenamente sujeta a cotizaciones a la Seguridad Social, que cuente con una jornada no inferior a la mitad de la jornada semanal y disponga de un contrato laboral indefinido.

En 2008 un total de 7.700.000 personas ocupaban un puesto de trabajo atípico, siendo el mayor grupo el de los trabajadores con jornada parcial, y el más reducido el de los empleados de las ETTs (610.000 personas). Los autónomos sin empleados sumaban un total de 2.100.000 personas, mientras que 22.900.000 personas contaban con un puesto de trabajo normal.

Estructura del empleo en Alemania



	1998	2008
	miles	
Total	32.680	34.730
Autónomos con trabajadores	3.370	3.820
Autónomos sin trabajadores	1.720	1.720
	1.650	2.100
Trabajadores por cuenta ajena	29.000	30.650
Trabajo normal	23.710	22.930
Trabajo atípico	5.290	7.720
Trabajo temporal	1.890	2.730
Jornada parcial	3.540	4.900
Subempleo	1.500	2.580
ETTs	--	610

Fuente: Oficina Federal de Estadística, 2009

En cuanto a la dimensión por género se mantiene la tendencia de años anteriores: el 34,4% de las mujeres activas ocupa un puesto de trabajo atípico, en el caso de los hombres este porcentaje es del 12%. El 28,6% de las mujeres ocupa un puesto de trabajo a jornada parcial. Por edades llama la atención que el empleo atípico está más extendido en el grupo de edad entre 15 y 24 años (37,3% sobre el total de ese grupo), mientras que alcanza el nivel más bajo entre las personas que tienen entre 45 y 64 años (19,7%).

Por sectores, destaca el de servicios y en cabeza el de servicios domésticos con el 76,1%, la hostelería con el 33,8%, y la sanidad y servicios sociales con un 31,4%. En varios subsectores de servicios el porcentaje de personas con un trabajo normal apenas llega a la mitad: servicios inmobiliarios y no privados (51,3%), otros servicios públicos y personales (48,7%) y hostelería (44,8%)

En lo referente al análisis del empleo con salarios muy bajos, la Oficina Federal de Estadística aplica los criterios de la OCDE según los cuales un salario es bajo si es inferior a dos tercios del salario promedio íntegro por hora. En 2006 ese umbral se situaba en 9,85 euros. El 49,2% de los trabajadores que contaban con un trabajo atípico recibía un salario inferior, mientras que sólo el 11,1% de las personas que ocupaban un puesto de trabajo normal caía en esa categoría. Distinguiendo entre modalidades de empleo atípico, el 19,5% de los trabajadores que cuentan con una jornada parcial de menos de 20 horas semanales percibía un salario bajo, seguidos de los trabajadores temporales con un 36 %, los de las ETTs con el 67,2% y, por último, los subempleados o que ocupaban puestos de menor importancia con el 81,2%. El informe señala que el crecimiento del empleo atípico no se vio interrumpido por la fase de crecimiento económico y de creación de puestos de trabajo entre 2005 y 2008, salvo en el último año, en el que ya se hicieron notar los efectos de la crisis.

El informe señala que en 2006 el salario medio por hora era de 16,63 euros (hombres: 18,50 y mujeres: 14,26). Los empleados en un trabajo atípico ganan un salario medio por hora un tercio inferior al de quienes cuentan con un trabajo normal (11,98 euros/18,04 euros). Sin embargo, ese salario medio oscila considerablemente en función de la modalidad. Mientras que los trabajadores con jornada inferior a las 20 horas perciben un salario de 15,50 euros la hora, el salario medio de los subempleados es solamente de 8,98 euros.

Pero el informe también detecta importantes diferencias entre los sectores económicos. Así p.ej. en la hostelería el 75,6% de los trabajadores con un puesto atípico perciben salarios bajos, pero ese es también el caso del 51,6% de los trabajadores que tienen un puesto de trabajo normal. La situación en la gastronomía es excepcional con el máximo de asalariados bajamente retribuidos. En total, el 11,6% de los trabajadores que cuentan con un empleo normal tienen un salario bajo, lo que supone que hay aproximadamente 1.600.000 trabajadores con un puesto de trabajo normal percibían un salario por hora que inferior a 9,85 euros la hora.

La incidencia de los salarios bajos es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres. El 27,2% del total de mujeres activas percibe un salario bajo frente al 14,3% de los hombres. Los autores señalan que si

se cruzan estos datos con las estadísticas del trabajo atípico, resulta que el 47,2% de las mujeres con trabajo atípico perciben un salario bajo frente al 52,9% de los hombres.

Por supuesto la probabilidad de retribución baja aumenta si el trabajador carece de cualificación o formación profesional. El 30% de los trabajadores sin titulación alguna percibían un salario bajo, frente al 14,1% de los que han cursado formación profesional y el 3,7% de los licenciados.

El informe también analiza el riesgo de caer en situación de pobreza los trabajadores con un puesto de trabajo atípico. El 35% de ellos viven con otras personas sin trabajo remunerado y el 9,4% convive con quienes solo tienen un trabajo atípico. El 48,4% de los empleados atípicos conviven con otra persona que tiene un trabajo normal.

Aplican los autores del informe la definición de la UE sobre el riesgo de caer en pobreza considerando expuestas al mismo a quienes cuenten con ingresos inferiores al 60% de los ingresos medios.

En líneas generales las personas que conviven en un hogar que cuenta con un solo ingreso son quienes corren mayor riesgo de caer en pobreza, lo que corresponde al 11,8% del total de los trabajadores. Si en ese hogar vive otra persona con un trabajo atípico, el riesgo se reduce al 6,1%, si el hogar cuenta con otro ingresos de un empleo regular el riesgo se sitúa en el 1,3%. El 30,3% de las personas con un empleo atípico que viven en un hogar sin ningún otro ingreso corren peligro de caer en situación de pobreza frente al 6,0% de los trabajadores con un empleo normal.

Si comparamos la evolución del riesgo de caer en pobreza entre 1998 y 2008 podemos constatar que el aumento ha sido mínimo para las personas de empleo normal (+0,1%) y los autónomos sin empleados (+1,0%) pero importante para los de puestos de trabajo atípico (+4,5%).

Evolución de los salarios bajos

El Instituto de Trabajo y Cualificación (IAQ) analiza la evolución salarial del segmento del mercado laboral con salarios bajos señalando que entre 1995 y 2007 el umbral de estos salarios subió de 8,21 euros a 9,62 en Alemania Occidental y de 5,79 a 7,18 euros en la parte oriental, aunque precisamente en los últimos años incluso ha experimentado una caída. En 2007 la media del segmento de salarios bajos se situaba por debajo de este umbral en ambas partes de Alemania. En la occidental el salario medio incluso se situaba por debajo del valor alcanzado en 2002. El crecimiento nominal de la media salarial entre 1995 y 2007 fue muy moderado (+0,85 euros en Alemania Occidental, + 0,94 euros en Alemania Oriental), mientras que el salario medio real, descontando el IPC, en Alemania Occidental se situó por debajo de 1995 y en Alemania Oriental el aumento fue de 0,03 euros.

Esto se debe sobre todo al elevado número de personas que perciben salarios muy bajos. De los 30.000.000 de trabajadores analizados, que como actividad principal ejercían un trabajo por cuenta ajena, aproximadamente

- 1.200.000, el 4% sobre el total, percibían un salario inferior a 5 euros la hora,
- 2.200.000 (7,2%) inferior a 6 euros,
- 3.700.000 inferior a 7 euros (12,1%) y
- 5.000.000 menos de 8 euros (16,7%).

El 66% de los trabajadores que obtienen un salario inferior a 5 euros la hora tienen uno de los denominados miniempleos, trabajos con un salario de 400 euros al mes como máximo. Pero aproximadamente el 25% trabajan a jornada completa y, por lo tanto, cuentan con un salario mensual de unos 800 euros.

Riesgo de pobreza de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social

Un informe de la Federación Alemana de Sindicatos, publicado a mediados de agosto (DGB, 2009) analiza la situación de los trabajadores que cuentan con puestos de trabajo normales pero precarios.

Esta organización sindical pone especial énfasis en quienes, a pesar de estar afiliados a la Seguridad Social y contar con un puesto de trabajo normal, reciben salarios inferiores al umbral de la pobreza. Señalan que son sobre todo las áreas del sector servicios, carentes de proyección internacional por que centran su actividad en el mercado interior, las que presentan el mayor índice de trabajadores del segmento salarial muy bajo.

% de trabajadores que perciben un salario bajo, por sectores, 2008

	% de trabajadores con salarios bajos sobre el total	Salario mensual medio de los trabajadores con salarios bajos	% de mujeres de los trabajadores con salarios bajos
Peluquerías	85	1.170 €	89
Taxistas	82	1.160 €	14
ETTs	77	1.300 €	25
Lavanderías	65	1.390 €	81
Hostelería	63	1.390 €	49
Hotelería	61	1.420 €	64
Limpieza edificios	56	1.400 €	45
Consultas dentistas	55	1.430 €	97

Fuente: DGB, 2009-09-22

Trabajadores afiliados a la Seguridad Social que perciben la prestación no contributiva para desempleo, diciembre 2008		
	Alemania Occidental	Alemania Oriental
Total	390.641	267.230
% del total de los trabajadores afiliados a la SS	1,8%	4,8%
de estos:		
hombres	1,4%	4,5%
mujeres	2,2%	5,1%
con FP	0,7%	3,2%
sin FP	3,2%	8,9%

El segundo aspecto analizado por este informe es la necesidad que muchos de estos trabajadores con salarios bajos tienen de recurrir a la prestación asistencial por desempleo para completar sus ingresos. A finales de 2008 percibían esta ayuda 658.000, el 2,4% del total de trabajadores afiliados a la Seguridad Social (Alemania Occidental: 1,8%; Alemania Oriental: 4,8%).

Por regiones, el porcentaje de perceptores de esta prestación oscila entre el 1,1% en Baviera y el 6,2% en Berlín. La central sindical DGB critica que con esta prestación el estado subvenciona a todos aquellos empresarios que sencillamente no están dispuestos a pagar a sus trabajadores salarios suficientes para vivir, por lo que reivindica del Gobierno las siguientes medidas para poner fin a esta situación:

- Implantación del salario mínimo interprofesional
- Concesión de la prestación complementaria sólo para salarios superiores a 7.50 euros la hora.
- Eliminación de sanciones para desempleados de larga duración que se nieguen a aceptar una oferta de empleo con salarios inferiores a 7,50 euros la hora.

Crecimiento, crisis económica y ETTs

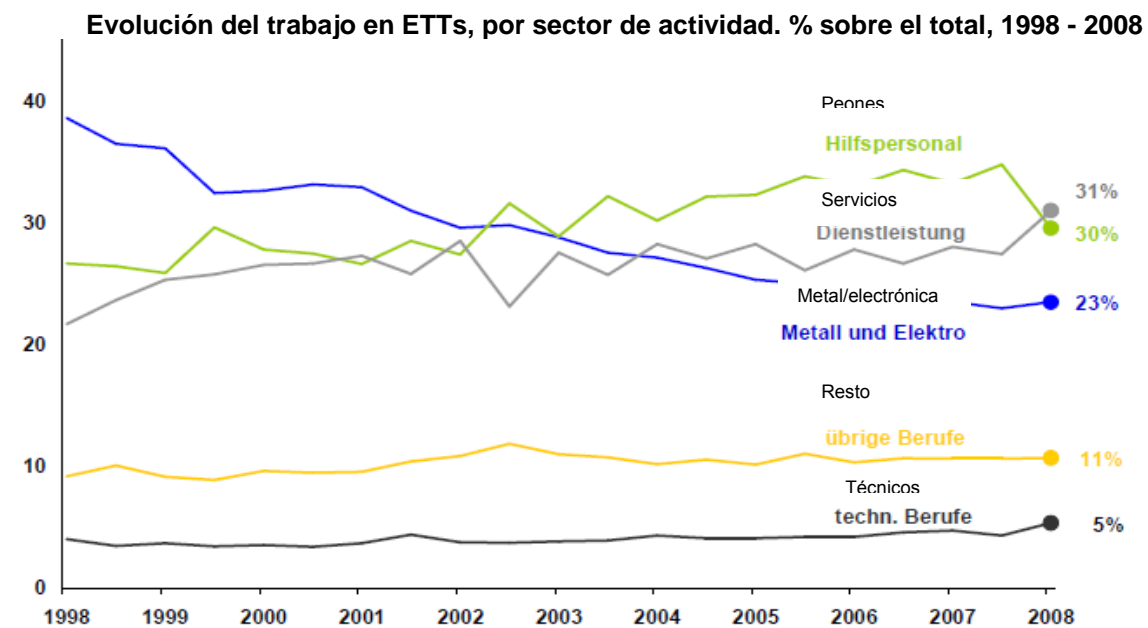
El trabajo temporal se ha beneficiado más que ningún otro de la buena marcha de la economía alemana pero también han sido los trabajadores de este sector los que primero han notado los efectos de la crisis económica. Un informe de la Agencia Federal de Empleo (Bundesagentur, 2009) describe la evolución de este sector y la situación en que se encuentra en la actualidad.

El gran impulso para las ETTs provino de la desregularización del sector aplicada desde 1985.

Pero a partir del verano de 2008 se hace notar la crisis y se invierte la tendencia de crecimiento. Aumenta el número de ETTs, pero baja la cifra de trabajadores que emplean. Ante la caída drástica de los pedidos y de la producción, las empresas que recurren a los trabajadores temporales reaccionan prescindiendo de ellos. Sobre todo el sector del metal y el sector de la electrónica registra una importante contracción de trabajadores de ETTs, mientras que en el sector servicios apenas se ha hecho notar. La cifra de ETTs se

situó en diciembre de 2008 en 25.200, lo que supone un incremento del 18% en comparación interanual y un aumento del 44% en comparación con diciembre de 1998.

El número de trabajadores empleados por ellas se situó en 673.800: un incremento del 190% en comparación a diciembre de 1998 (+441.500 trabajadores). El cambio estructural del mercado de trabajo que se ha traducido en un mayor peso del sector terciario y una menor importancia de los sectores primario y secundario también se ha hecho sentir en la estructura de puestos de trabajo de las ETTs. En diciembre de 2008 el 39% de todos los trabajadores empleados por las ETTs correspondía a profesiones del metal o del sector eléctrico, diez años más tarde este porcentaje había bajado al 23%. En ese mismo período el porcentaje de trabajadores con un empleo en el sector servicios pasó del 9% al 31%.



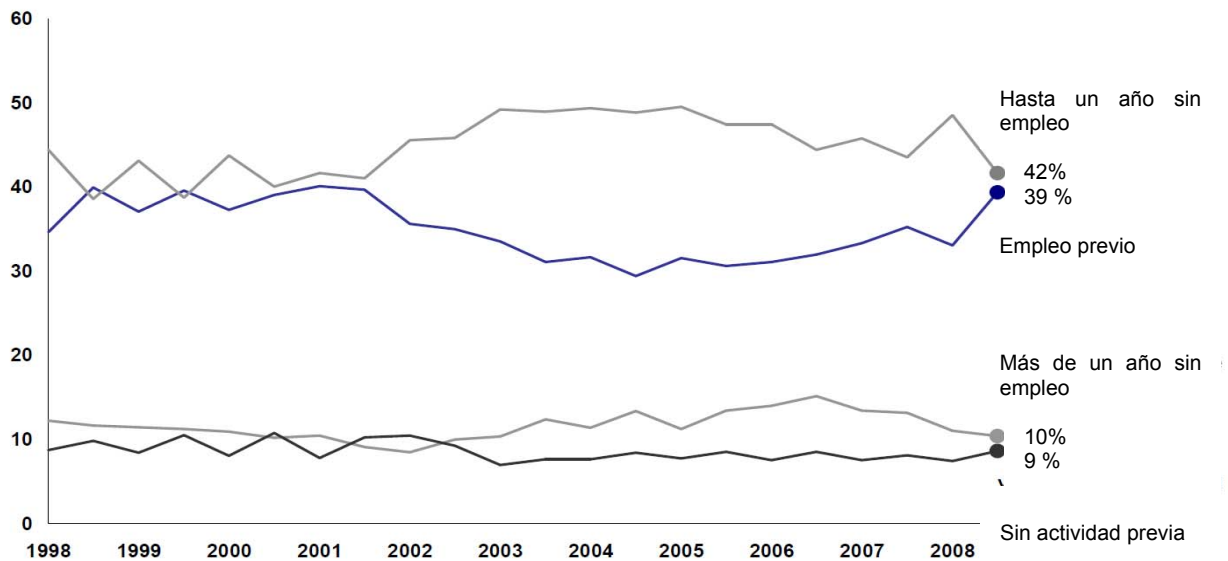
Fuente: Destatis, 2009

Son sobre todo hombres los que trabajan para las ETTs (73% en 2008), lo que tiene que ver con el tipo de actividad – aproximadamente la mitad de ellos ocupan un puesto de trabajo como trabajador no cualificado o mecánico – mientras que las mujeres sobre todo ocupan puestos de trabajadoras no cualificadas y trabajos administrativos, de oficina y organizativos. No obstante, entre 1998 y 2008 el porcentaje de mujeres ha aumentado, pasando del 20% al 28%.

Los efectos de la crisis se ha hecho notar no solo en la cifra total de trabajadores empleados por las ETTs, sino también en la de contratos formalizados que por primera vez desde 2003 se contrajo en comparación interanual, situándose en 481.700 (-11%, -57.200).

Sin embargo, el trabajo a través de una ETT continúa representando una oportunidad laboral para muchos desempleados: el 61% de las contrataciones realizadas durante el segundo semestre de 2008 se hicieron desde la situación de inactividad, el 39% de los nuevos contratados proviene directamente de otra actividad laboral y el 29% de ellos trabajaban antes para una ETT.

Evolución del trabajo en ETTs por duración y procedencia. % sobre el total



Fuente: Bundesagentur, 2009

Las relaciones laborales en las ETTs suelen tener una duración relativamente corta, la fluctuación en este sector es considerable. Frente a las 481.700 nuevas contrataciones, finalizaron otros 667.400 contratos, el 8% más que en el mismo período del año anterior. El 51% de los contratos finalizados en ese período tuvo una duración inferior a los tres meses (2007: 56%, 1998: 67%), indicio de que las ETTs intentan ajustar su plantilla lo máximo posible a la demanda.

En realidad fueron las ETTs las principales beneficiadas del auge económico. Entre 2004 – es decir incluso antes de la recuperación económica - hasta mediados de 2008 ha crecido el número de trabajadores contratados por una ETT. Sobre todo en 2006, el porcentaje de los trabajadores de las ETTs sobre el total de nuevos puestos de trabajo creados fue considerable. En junio de 2006, mes en el que la economía alemana entró en la fase de crecimiento, las ETTs prácticamente crearon el 75% de los nuevos puestos de trabajo, porcentaje que a finales de ese año se situó en un 30%.

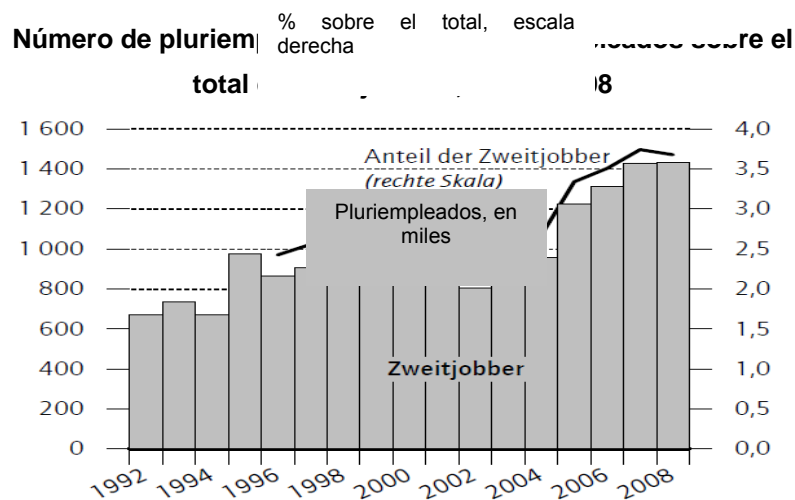
A partir de mediados de 2008 – momento en el que las ETTs alcanzaron el porcentaje más elevado sobre el total de trabajadores (julio: 2,6%) – este sector se ha visto fuertemente afectado por la crisis. Mientras que en los primeros meses de 2009 el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social fue similar al del año anterior, la cifra de trabajadores contratados por las ETTs está un 25% por debajo del año anterior. En mayo cerca de 508.000 personas trabajaban para estas empresas, lo que equivale aproximadamente el número de trabajadores registrado a comienzos del verano de 2006.

La fundación sindical Hans-Böckler publicó recientemente un estudio comparativo sobre la normativa reguladora del trabajo temporal en varios países europeos (Böckler, 2009; Vanselow y Weinkopf, 2009). Los autores creen que, si bien ahora las ETTs tienen que afrontar la crisis, es más que probable que una vez que la economía alemana se recupere vuelva a producirse un auge de esta modalidad de empleo y

recomiendan evitar que se produzca una discriminación salarial entre la plantilla fija y los trabajadores que proceden de las ETTs. Se trataría pues de introducir reformas legislativas que hagan obligatorio el principio de igual remuneración por el mismo trabajo.

El pluriempleo en Alemania

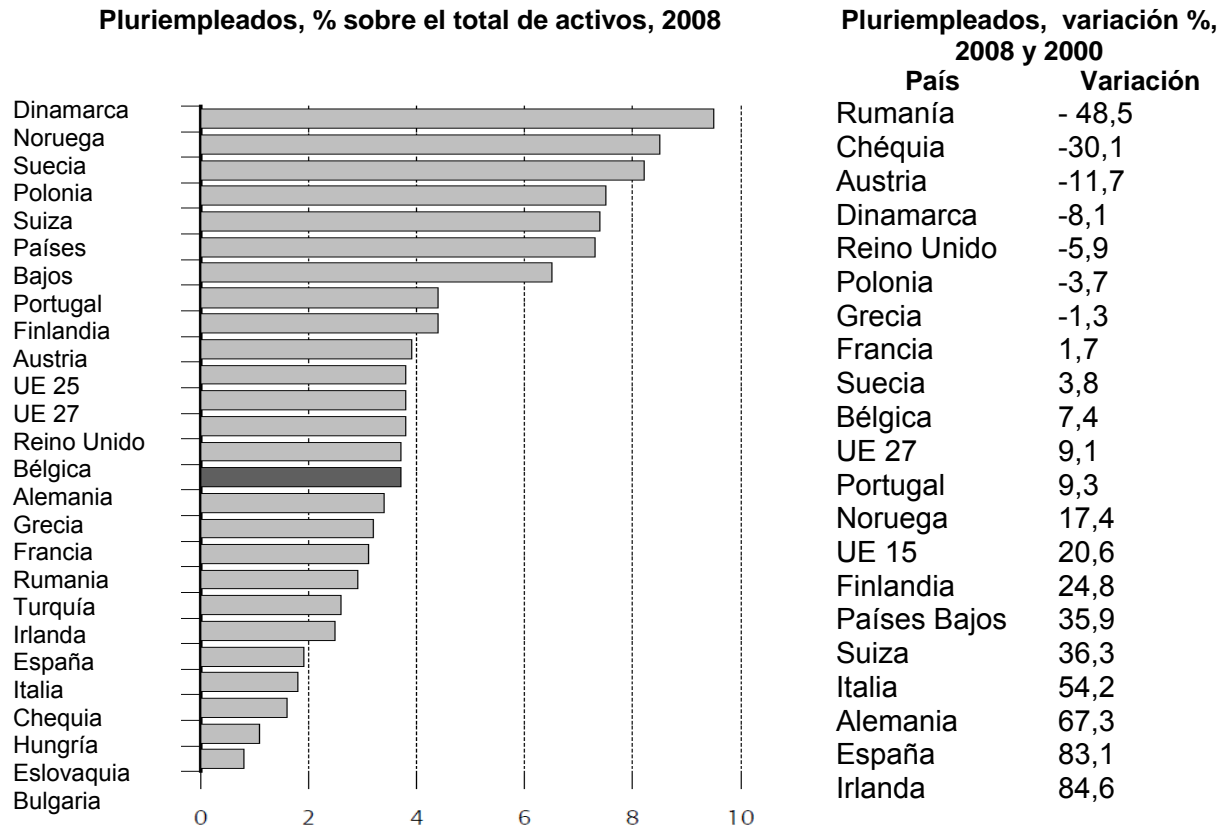
Un informe del Instituto alemán de investigaciones económicas (DIW) analiza las características del pluriempleo en este país. Alemania no es el país de mayor pluriempleo. Al igual que en otros países europeos y a diferencia de la opinión ampliamente generalizada, la mayoría de los pluriempleados no son principiantes laborales obligados a aceptar varios trabajos para compensar la baja remuneración. Son muchos más quienes cuentan ya con otro puesto de trabajo principal bien remunerado, incluso se trata de personas con cualificación universitaria.



Fuente: DIW, 2009

El pluriempleo es por tanto, según este informe, un fenómeno que sobre todo se da en la clase media.

Los autores remiten al debate en los EEUU, que identifica a los denominados “working poor” como el colectivo más afectado por el pluriempleo. Según el microcenso, en 2008 una media de 1.400.000 personas contaba con una segunda actividad laboral, lo que supone el 3,7% sobre el total de trabajadores. Entre 2002 y 2007 el número de pluriempleados creció considerablemente, en 2008 la cifra se estancó y durante los tres primeros meses de 2009 cayó un 5%.



En comparación con el resto de los países europeos Alemania se encuentra por debajo de la media, pero los autores también señalan que en los últimos años solamente en Irlanda y España (durante la primera mitad del decenio) el aumento ha sido superior al registrado en Alemania. En algunos países de Europa del este ha caído incluso el número de pluriempleados, posiblemente debido a que el incremento del nivel salarial obligue a menos trabajadores a mejorar sus ingresos con un segundo trabajo.

En lo relativo a la cualificación, el informe señala que solamente el 10% de los pluriempleados tienen un nivel de cualificación muy bajo, mientras que aquellas personas que cuentan con una cualificación media o superior representan un porcentaje del pluriempleo superior al que le correspondería. Esta distribución se da en la mayoría de los países europeos, exceptuando Francia, Irlanda y Grecia. De todas maneras, en comparación internacional el porcentaje de personas sin cualificación es especialmente bajo en Alemania, seguramente debido al hecho de que de por sí la importancia numérica de este colectivo es relativamente baja.

Aunque las profesiones de los pluriempleados son muy variadas, este fenómeno se da con mayor frecuencia en algunas de ellas: artistas, agricultores, periodistas, médicos, catedráticos, juristas, profesores, profesionales de los servicios sociales y contables. El número de pluriempleados es relativamente bajo entre los trabajadores de la construcción, logística (almacenes y distribución) y en la hostelería.

La mayoría de las personas que cuentan con dos trabajos ejercen el segundo como autónomos, sobre todo si se trata de trabajos que requieren una alta cualificación (juristas, médicos, técnicos e ingenieros). Los segundos trabajos que precisan de una cualificación menor (limpieza, servicios domésticos, transporte, reparto de periódicos, seguridad) suelen ser por cuenta ajena.

Fuentes:

Bundesagentur für Arbeit, Zeitarbeit. Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg, agosto 2009

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Verarmungsrisiko von sozial versicherten Beschäftigten in Ost und West, Berlín, agosto 2009

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Erwerbstätige mit Nebentätigkeiten in Deutschland und in Europa, Wochenbericht des DIW Berlin, 35/2009, Berlín, agosto 2009-09-24

Hans-Böckler-Stiftung (HBS), Leiharbeit: Nachbarn regulieren besser, Böckler Impuls, Düsseldorf, 2009

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen, IAQ-Report 2009, Duisburg, 2009

Vanselow, Achim; Weinkopf, Claudia, Zeitarbeit in anderen Ländern – Lehren für Deutschland?, Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, julio 2009

Statistisches Bundesamt (Destatis), Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Wiesbaden, agosto 2009

BÉLGICA

EL SECTOR NO MERCANTIL EN BELGICA⁷

Bélgica cuenta con uno de los sectores de trabajo no mercantil más importantes de la UE. Este sector agrupa ámbitos de interés público como el sector sanitario, educación, acción social, cultural, etc., es decir, servicios que incumben al Estado.

La terminología «sector no mercantil define el conjunto de organizaciones económicas que no se ciñen al mercado tradicional (con beneficio). Los textos legales belgas recogieron esta terminología, por primera vez, en 1982 y las distintas formas jurídicas del sector no mercantil público belga son instituciones públicas, intermunicipales, corporaciones profesionales de derecho público, organismos consultivos públicos, centros públicos de ayuda social, empresas públicas autonómicas y sociedades regionales o locales de desarrollo. Todas ellas definidas por textos legales en los que se reglamenta su objetivo, funcionamiento y control.

El desarrollo del sector no mercantil se realizó progresivamente tras la Segunda guerra mundial, así como en la década de los 70 y principios de los años 80, periodo en el que, como consecuencia de la crisis coyuntural, muchas funciones reconocidas de utilidad pública se canalizaron a través de dicho sector como por ejemplo residencias para personas mayores. Otro periodo importante para este sector fue la década de los 90, en la que el Gobierno decidió disminuir el coste del trabajo y activar las prestaciones sociales (empleos-servicios, agencias locales de empleo, etc.) para nuevos empleos en el sector no mercantil que se impone, cada vez más, como actor ineludible de la vida social del país.

La finalidad de las empresas no mercantiles consiste en dar respuesta a las deficiencias del mercado laboral. El objetivo de estos servicios consiste en, además de dar una respuesta apropiada y de calidad a las necesidades de las personas y de la sociedad, lograr que los servicios sean solidarios, accesibles y que se beneficien de la protección tanto los beneficiarios como los usuarios. Otra de las peculiaridades del sector no mercantil es la financiación del mismo: para cubrir sus gastos éste recurre, al menos parcialmente, a subvenciones, donativos, cotizaciones de miembros y al trabajo del voluntariado.

El reconocimiento del papel de prestatario de servicios se refleja, entre otras cosas, en la financiación de las asociaciones sin fines de lucro ya que ésta es mayoritariamente (3/4) con fondos públicos (subvenciones, financiación de puestos de trabajo, reembolso de prestaciones, etc...). Al imponer sus condiciones cuando concede las subvenciones, el Estado garantiza su función de regulador y protege la calidad y la accesibilidad a los servicios. El modelo permitió desarrollar en Bélgica, una oferta de servicios que no tiene nada que envidiar a la de los otros países y ello tanto en calidad como en accesibilidad social e impacto presupuestario.

⁷ Ftes.: «Rapport de synthèse – Le secteur Non marchand en Belgique»

En el marco de un estudio internacional sobre el sector no mercantil, la Fundación Rey Balduino (Institución independiente de utilidad pública), en colaboración con la Confederación de entidades no mercantiles proyectó llevar a cabo un trabajo de investigación sobre este sector en Bélgica. El estudio fue realizado por las universidades de Lieja, Bruselas y Lovaina y muestra que, en Bélgica, las entidades no mercantiles tienen un gran peso en la economía del país ya que ocupan a más de 1.300.000 trabajadores y ofertan un millón de empleos en régimen de jornada completa. En términos relativos, las dos quintas partes (40%) del empleo total asalariado belga se realiza en el sector de servicios no mercantiles (uno de cada tres empleos en Bélgica tiene una finalidad no mercantil). El sector no mercantil opera, principalmente, en materia de asistencia a personas o la colectividad en los ámbitos ya mencionados anteriormente. El valor añadido anual del sector oscila entorno al 5% del PIB.

Los servicios se realizan por empresas no mercantiles, es decir, organismos privados sin fines de lucro (asociaciones sin ánimo de lucro, mutualidades o fundaciones) y/o entidades públicas autónomas (hospitales públicos, asilos dependientes de los centros públicos de bienestar, etc.) y, las actividades se llevan a cabo en los siguientes sectores: socio-cultural; educación; salud; acción social; defensa de derechos e intereses; administración pública además de otras actividades no mercantiles.

INFORME SOBRE EL PARO EN BÉLGICA

A finales de septiembre había un total de 580.523 trabajadores parados (demandantes de empleo desocupados) que, en términos intermensuales supone un descenso de 16.071 personas (2,6%) mientras que, en base interanual supone un aumento de 62.578 (12%) personas (12%).

En el mes de referencia, la tasa de paro -con relación a la población activa al 30.6.2004- fue del 12,2% (13,6% para las mujeres y 11% para los hombres).

A nivel regional y en términos intermensuales, el paro bajó en Flandes y Valonia con respectivamente 12.773 (5,6%) y 4.197 personas (1,5%). Contrariamente, en la Región de Bruselas capital se contabilizaron 899 personas más (0,8%).

En términos intermensuales, la variación por grupos y sexos refleja que el colectivo de jóvenes demandantes de empleo desocupados menores de 25 años y el de los demandantes de empleo de larga duración (2 años y más) han decrecido de 2.744 (1,9%) y 2.177 (1,1%) personas respectivamente. El colectivo de jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera contabilizó, sin embargo, un crecimiento en 2.154 personas (4%).

En el análisis sobre el reparto por nacionalidades, se puede observar que, en términos intermensuales, tanto los nacionales como los ciudadanos UE, españoles y extracomunitarios han bajado en 15.459 (3%), 466 (0,9%), 616 (1,3%), 86 (2,1%) y 146 (0,3%) personas respectivamente.

Cuadro 1. Bélgica. Estadísticas del paro completo (demandantes de empleo desocupados) – Septiembre 2009

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Año 2009												
Enero	528.222	264.319	263.903	186.412	95.378	91.034	246.546	119.361	127.185	95.264	49.580	45.684
Febrero	532.638	268.347	264.291	189.226	97.657	91.569	247.323	120.527	126.796	96.089	50.163	45.926
Marzo	536.322	273.046	263.276	191.563	100.247	91.316	247.599	121.660	125.939	97.160	51.139	46.021
Abril	536.535	273.963	262.572	188.906	99.180	89.726	248.985	122.852	126.133	98.644	51.931	46.713
Mayo	523.597	267.430	256.167	186.005	97.493	88.512	241.326	119.325	122.001	96.266	50.612	45.654
Junio	536.214	271.993	264.221	195.309	101.628	93.681	242.967	119.151	123.816	97.938	51.214	46.724
Julio	586.570	292.710	293.860	223.532	114.585	108.947	263.281	126.494	136.787	99.757	51.631	48.126
Agosto	596.594	295.881	300.713	226.899	115.669	111.230	268.145	127.832	140.313	101.550	52.380	49.170
Septiembre	580.523	293.299	287.224	214.126	111.311	102.815	263.948	128.780	135.168	102.449	53.208	49.241
Año 2008												
Julio	528.379	247.934	280.445	186.530	86.822	99.708	249.999	114.562	135.437	91.850	46.550	45.300
Agosto	533.590	248.333	285.257	187.069	86.371	100.698	254.016	115.367	138.649	92.505	46.595	45.910
Septiembre	517.945	246.969	270.976	174.330	83.469	90.861	251.178	116.602	134.576	92.437	46.898	45.539
Octubre	506.174	245.098	261.076	169.362	82.662	86.700	242.936	114.393	128.543	93.876	48.043	45.833
Noviembre	501.866	246.263	255.603	166.827	82.880	83.947	241.478	115.140	126.338	93.561	48.243	45.318
Diciembre	516.141	255.765	260.376	178.037	89.406	88.631	243.985	117.623	126.362	94.119	48.736	45.383
Junio/2008	477.580	226.839	250.741	158.114	73.899	84.215	229.521	106.924	122.597	89.945	46.016	43.929
Enero/2008	516.922	248.541	268.381	169.701	80.651	89.050	253.376	119.773	133.603	93.845	48.117	45.728
Diciembre/2007	514.258	247.105	267.153	171.297	81.485	89.812	248.284	117.173	131.111	94.677	48.447	46.230
Junio/2007	498.662	235.372	263.290	168.053	77.443	90.610	238.663	110.898	127.765	91.946	47.031	44.915
Enero/2007	560.576	269.034	291.542	194.581	90.999	103.582	272.630	130.369	142.261	93.365	47.666	45.699
Diciembre/2006	557.274	265.861	291.413	194.596	90.276	104.320	269.022	127.947	141.075	93.656	47.638	46.018
Junio/2006	572.942	271.311	301.631	211.457	98.305	113.152	265.905	124.379	141.526	95.580	48.627	46.953
Enero/2006	593.408	280.190	313.218	219.277	101.993	117.284	276.444	128.836	147.608	97.687	49.361	48.326
Diciembre/2005	597.141	282.656	314.485	231.805			268.227			97.109		
Junio/2005	569.028	264.993	304.035	219.452			257.477			92.099		
Enero/2005	590.865	277.128	313.737	235.243	108.928	122.877	263.937	124.272	143.955	91.685	49.456	47.653

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem). Los demandantes de empleo reagrupan las siguientes categorías de demandantes de empleo: parados completos indemnizados – demandantes de empleo - otros inscritos obligatoriamente y desocupados (incluidos jóvenes trabajadores en período de espera y demandantes de empleo libres desocupados).

Cuadro 2. Bélgica. Evolución de la tasa de paro - Septiembre 2009

Serie anual	TOTAL PAÍS			REGIÓN FLAMENCA			REGIÓN VALONA			REGIÓN BRUSELAS-CAPITAL		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
AÑO 2009												
Enero	11,1	10,0	12,5	6,6	6,1	7,4	16,5	14,4	19,2	20,8	19,7	22,0
Febrero	11,2	10,1	12,5	6,7	6,2	7,4	16,6	14,6	19,1	21,0	20,0	22,1
Marzo	11,3	10,3	12,5	6,8	6,4	7,4	16,6	14,7	19,0	21,2	20,0	22,2
Abril	11,3	10,3	12,5	6,7	6,3	7,2	16,7	14,8	19,0	21,5	20,7	22,5
Mayo	11,0	10,1	12,2	6,6	6,2	7,2	16,2	14,4	18,4	21,0	20,2	22,0
Junio	11,3	10,2	12,5	6,9	6,4	7,6	16,3	14,4	18,7	21,4	20,4	22,5
Julio	12,3	11,0	13,9	7,9	7,3	8,8	17,7	15,3	20,6	21,8	20,6	23,2
Agosto	12,5	11,1	14,3	8,1	7,3	9,0	18,0	15,4	21,2	22,2	20,9	23,7
Septiembre	12,2	11,0	13,6	7,6	7,1	8,3	17,7	15,6	20,4	22,3	21,2	23,7
Año 2008												
Enero	10,9	9,4	12,7	6,0	5,1	7,2	17,0	14,5	20,2	20,5	19,2	22,1
Febrero	10,7	9,2	12,5	5,8	5,0	6,9	16,9	14,5	20,0	20,0	18,8	21,4
Marzo	10,3	8,9	12,1	5,8	4,9	6,9	16,1	13,7	19,1	19,9	18,8	21,2
Abril	10,3	8,9	12,0	5,7	4,8	6,7	16,1	13,7	19,0	19,8	18,7	21,2
Mayo	9,9	8,5	11,6	5,4	4,5	6,4	15,4	13,0	18,3	19,5	18,4	20,9
Junio	10,0	8,5	11,9	5,6	4,7	6,8	15,4	12,9	18,5	19,6	18,3	21,2
Julio	11,1	9,3	13,3	6,6	5,5	8,1	16,8	13,8	20,4	20,0	18,5	21,8
Agosto	11,2	9,4	13,5	6,6	5,5	8,1	17,0	13,9	20,9	20,2	18,6	22,1
Septiembre	10,9	9,3	12,9	6,2	5,3	7,3	16,9	14,1	20,3	20,2	18,7	22,0
Octubre	10,6	9,2	12,4	6,0	5,2	7,0	16,3	13,8	19,4	20,5	19,1	22,1
Noviembre	10,5	9,3	12,1	5,9	5,3	6,8	16,2	13,9	19,1	20,4	19,2	21,9
Diciembre	10,8	9,6	12,4	6,3	5,7	7,2	16,4	14,2	1,91	20,5	19,4	21,9
Enero/2007	11,8	10,1	13,8	6,9	5,8	8,4	18,3	15,7	21,5	20,4	19,0	22,0
Junio/2007	10,5	8,9	12,5	6,0	4,9	7,3	16,0	13,4	19,3	20,1	18,7	21,7
Diciembre/2007	10,8	9,3	12,7	6,1	5,2	7,3	16,7	14,2	19,8	20,7	19,3	22,3
Enero/2006	12,5	10,6	14,9	7,8	6,5	9,5	18,5	15,6	22,3	21,3	19,7	23,3
Junio/2006	12,0	10,2	14,3	7,5	6,2	9,1	17,8	15,0	21,4	20,8	19,4	22,6
Diciembre/2006	11,7	10,0	13,8	6,9	5,7	8,4	18,1	15,5	21,3	20,4	19,0	22,2
Enero/2005	12,4	10,4	14,9	8,4			17,7			20,0		
Junio/2005	11,9	10,0	14,4	7,8			17,3			20,1		
Diciembre/2005	12,5	10,6	14,9	8,2	6,9	9,9	18,0	6,0	10,6	21,2	19,7	23,0

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem). Tasa de paro = demandantes de empleo desocupados con relación a la población activa al 30.06.2004.

Cuadro 3. Bélgica. Paro completo. Variación, respecto a períodos anteriores por regiones y sexo.- Septiembre 2009

TOTAL	DATO MENSUAL SEPTIEMBRE 2009	VARIACIONES			
		Respecto al mes anterior		Respecto al mismo mes del año anterior	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
	580.523	-16.071	-2,6	62.578	12,0
POR SEXO					
Varones	293.299	-2.582	-0,8	46.330	18,7
Mujeres	287.224	-13.489	-4,4	16.248	5,9
POR REGIONES					
FLANDES					
Ambos sexos	214.126	-12.773	-5,6	39.796	22,8
Varones	111.311	-4.358	-3,7	27.842	33,3
Mujeres	102.815	-8.415	-7,5	11.954	13,1
VALONIA					
Ambos sexos	263.948	-4.197	-1,5	12.770	5,0
Varones	128.780	948	0,7	12.178	10,4
Mujeres	135.168	-5.145	-3,6	592	0,4
BRUSELAS					
Ambos sexos	102.449	899	0,8	10.012	10,8
Varones	53.208	828	1,5	6.310	13,4
Mujeres	49.241	71	0,1	3.702	8,1

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 4. Bélgica. Paro completo. Variación con respecto a períodos anteriores por grupos y sexos.- Septiembre 2009

	DATO MENSUAL Septiembre 2009		VARIACIONES							
			RESPECTO AL MES ANTERIOR				RESPECTO AL MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR			
			Absoluta		Relativa		Absoluta		Relativa	
Demandantes de empleo desocupados (DEI)	580.523		-16.071		-2,6%		62.578		12,0%	
Jóvenes demandantes de empleo desocupados (DEI) menores de 25 años:	134.704		-2.744		-1,9%		17.696		15,1%	
	<u>H</u> 71.361	<u>M</u> 63.343	876	-3.620	1,2%	-5,4%	13.026	4.670	22,3 %	7,9%
Demandantes de empleo de larga duración (2 años y más)	194.893		-2.177		-1,1%		511		0,2%	
	<u>H</u> 94.475	<u>M</u> 100.418	-511	-1.666	-0,5%	-1,6%	3.607	-3.096	3,9%	-2,9%
Jóvenes demandantes de empleo en periodo de espera	54.807		2.154		4,0%		6.186		12,7%	
	<u>H</u> 28.101	<u>M</u> 26.706	2.212	-58	8,5%	-0,2%	3.880	2.306	16,0%	9,4%

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

Cuadro 5. Bélgica. Paro completo. Reparto por nacionalidades.- Septiembre 2009

Serie anual	Total general	Belgas	% s/ total	Ciudadanos UE	% s/ total	Españoles	% s/ total	% sobre ciudadanos UE parados	Extranjeros extracomunitarios	% s/ total
Año 2009										
Enero	528.222	440.335	83,3	42.536	8,0	3.458	0,6	8,1	45.351	8,5
Febrero	532.638	443.358	83,2	43.273	8,1	3.482	0,6	8,0	46.007	8,6
Marzo	536.322	445.782	83,1	43.839	8,1	3.572	0,6	8,1	46.701	8,7
Abril	536.535	445.510	83,0	44.179	8,2	3.627	0,6	8,2	46.846	8,7
Mayo	523.597	434.074	82,9	43.816	8,3	3.589	0,6	8,1	45.707	8,7
Junio	536.214	445.043	82,9	44.514	8,3	3.700	0,6	8,3	46.657	8,7
Julio	586.570	492.665	83,9	46.555	7,9	3.896	0,6	8,3	47.350	8,0
Agosto	596.594	501.588	84,0	47.171	7,9	3.984	0,6	8,4	47.835	8,0
Septiembre	580.523	486.129	83,7	46.705	8,0	3.898	0,6	8,3	47.689	8,2
Año 2008										
Enero	516.922	431.660	83,5	41.226	7,9	3.232	0,6	7,8	44.036	8,5
Febrero	507.561	423.155	83,3	40.907	8,0	3.246	0,6	7,9	43.499	8,5
Marzo	492.622	409.812	83,1	39.921	8,1	3.163	0,6	7,9	42.889	8,7
Abril	490.243	407.203	83,0	39.875	8,1	3.177	0,6	7,9	43.165	8,8
Mayo	469.357	389.013	82,8	38.744	8,2	3.066	0,6	7,9	41.600	8,8
Junio	477.580	396.899	83,1	38.774	8,1	3.049	0,6	7,8	41.907	8,7
Julio	528.379	444.536	84,1	40.711	7,7	3.266	0,6	8,0	43.132	8,1
Agosto	533.590	449.913	84,3	40.716	7,6	3.259	0,6	8,0	42.961	8,0
Septiembre	517.945	434.833	83,9	40.180	7,7	3.189	0,6	7,9	42.932	8,2
Octubre	506.174	422.430	83,4	40.260	7,9	3.186	0,6	7,9	43.484	8,5
Noviembre	501.866	418.474	83,3	40.322	8,0	3.258	0,6	8,0	43.070	8,5
Diciembre	516.141	431.224	83,5	41.318	8,0	3.310	0,6	8,0	43.599	8,4
Año 2007										
Enero	560.576	469.401	83,7	44.774	7,9	3.390	0,6	7,5	46.401	8,2
Junio	498.662	414.703	83,1	40.485	8,1	3.234	0,6	7,9	43.474	8,7
Diciembre	514.258	430.635	83,7	40.649	7,9	3.221	0,6	7,9	42.974	8,3
Año 2006										
Enero	593.408	492.032	82,9	46.486	7,8	3.612	0,6	7,7	54.890	9,2
Junio	572.942	476.562	83,1	45.294	7,9	3.533	0,6	7,8	51.086	8,9
Diciembre	557.274	467.834	83,9	43.400	7,7	3.393	0,6	7,8	46.040	8,2

Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

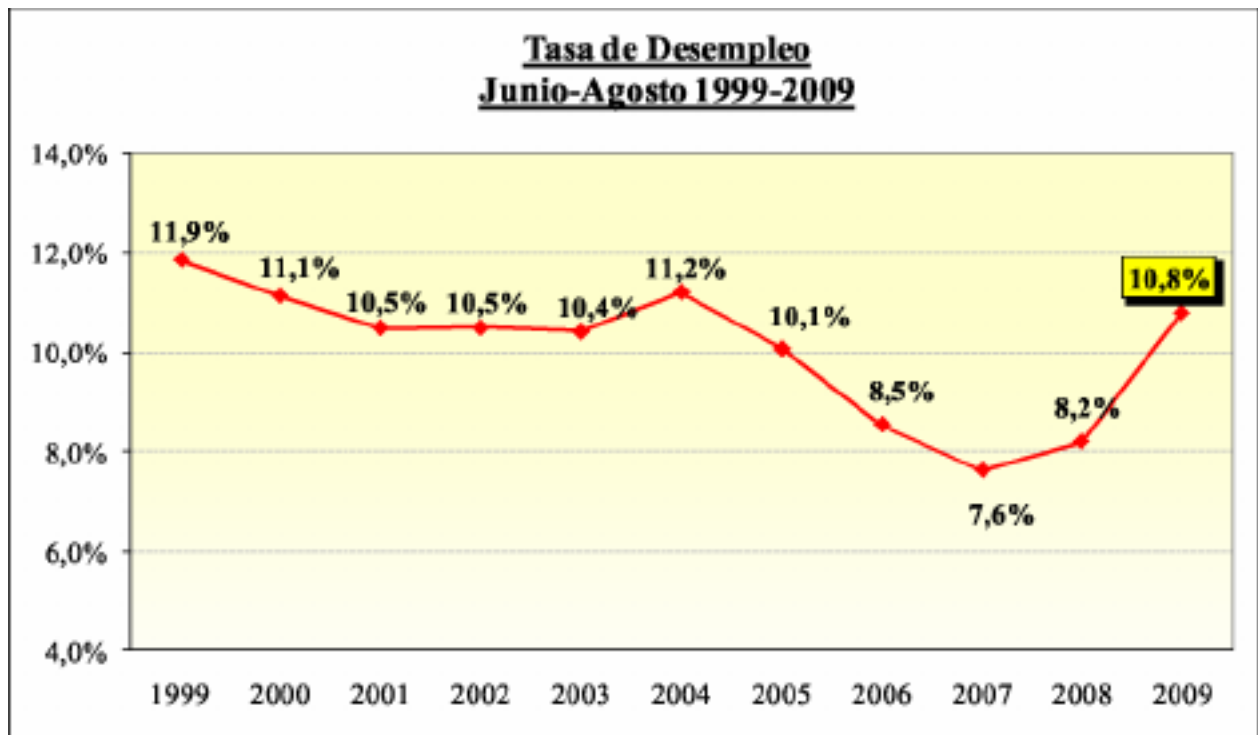
Cuadro 6. Bélgica. Parados completos españoles. Septiembre 2009

	DATO MENSUAL Septiembre 2009	VARIACIONES			
		Diferencia en términos mensuales		Diferencia en términos anuales	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total ambos sexos	3.898	-86	-2,1%	709	22,2%
Varones	2.196	-41	-1,8%	534	32,1%
- Jóvenes en periodo de espera	64	0	0,0%	7	12,2%
- Otros	2.132	-41	-1,8%	527	32,8%
Mujeres	1.702	-45	-2,5	175	11,4%
- Jóvenes en periodo de espera	54	12	28,5	-3	-5,2%
- Otros	1.648	57	3,3%	178	12,1%

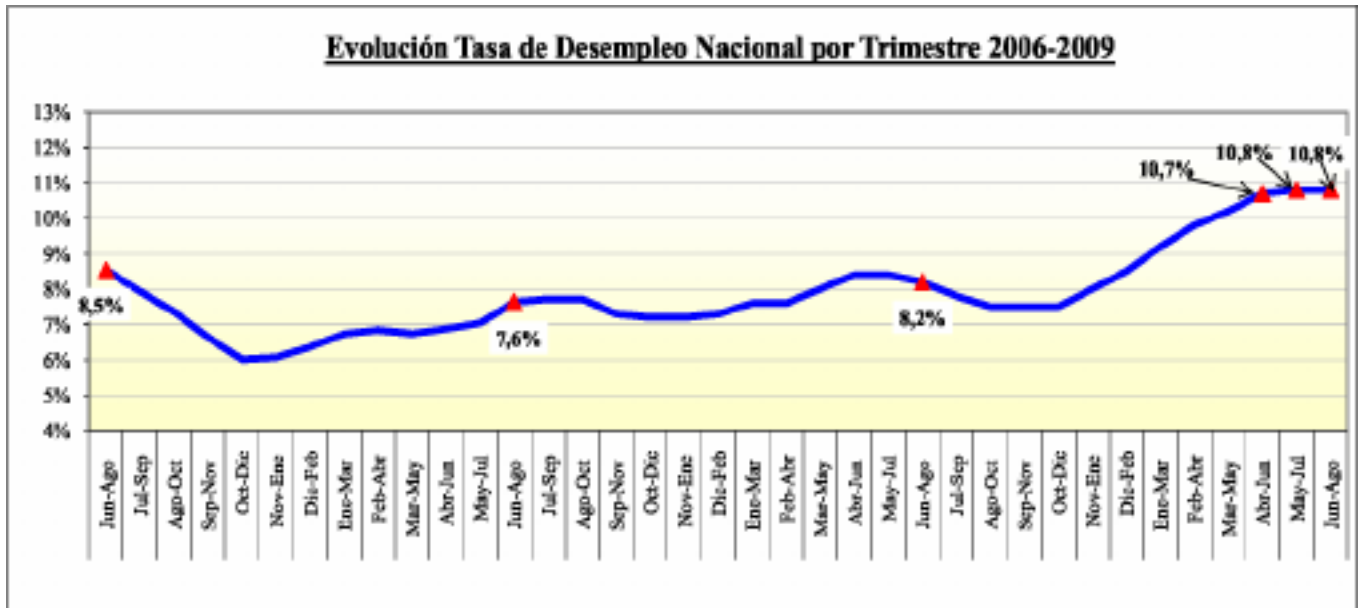
Fuente : Oficina Nacional de Empleo Belga (Onem)

CHILE**ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO (INE)
CORESPONDIENTE AL TRIMESTRE JUNIO-AGOSTO 2009**

Durante el trimestre Junio-Agosto 2009, la tasa de desempleo nacional es de 10,8%. Esta tasa es 2,6 puntos porcentuales mayor que el nivel alcanzado el trimestre Junio-Agosto 2008 (8,2%) e igual con respecto al trimestre Mayo-Julio pasado. En el siguiente gráfico se muestra la evolución de la tasa de desempleo para el trimestre Junio-Agosto desde el año 1999 hasta ahora.



Como se observa en el gráfico, el aumento en la tasa de desocupación es un reflejo de que estamos en una etapa de desaceleración de la economía nacional. Sin embargo, a partir de los últimos dos trimestres móviles se comienza a observar un quiebre en la tendencia y el 10,8% debería ser la tasa más alta que se observe este año, vale decir, el desempleo durante el 2009 parece haber alcanzado su peak. En general, por motivos estacionales, durante los últimos 20 años, en promedio el desempleo aumenta 0,2 puntos porcentuales cuando se pasa del trimestre Mayo-Julio al trimestre Junio-Agosto. Esta vez la tasa no varía, lo cual podría ser un buen indicio. El peak para el trimestre Junio-Agosto se alcanzó el año 1999 (al comienzo de la crisis asiática) con un 11,9%.



Durante el trimestre Junio-Agosto 2009, la fuerza de trabajo está compuesta por 7.292.980 individuos, de los cuales 6.508.392 están ocupados y 784.588 desocupados. De éstos, 678.753 son cesantes, lo que corresponde a un 9,31% de la fuerza de trabajo, mientras que las personas que buscan trabajo por primera vez alcanzan a 105.835 individuos (1,45% de la fuerza laboral). Los mayores de 15 años que no participan en el mercado laboral (inactivos) alcanzan a 5.782.323 individuos.

En la siguiente tabla se presenta la evolución de la fuerza de trabajo para el trimestre en análisis respecto al año anterior:

Tabla 1: Evolución Fuerza de Trabajo Trimestre Junio-Agosto 2009
(miles de personas)

Junio-Agosto	Fuerza de Trabajo	Ocupados	Desocupados	Cesantes	Buscan Trabajo por Primera Vez
2008	7.196,1	6.606,5	589,6	516,5	73,0
2009	7.293,0	6.508,4	784,6	678,8	105,8
Var. en Miles de Personas	96,9	-98,1	195,0	162,2	32,8
Var. Porcentual	1,3%	-1,5%	33,1%	31,4%	44,9%

En comparación con el trimestre Junio-Agosto 2008, en el trimestre en análisis se produce un crecimiento de la fuerza de trabajo de 1,3%, con la incorporación de casi 97 mil personas al mercado laboral.

Este incremento de la fuerza de trabajo se explica por el aumento de los desocupados en 33,1%, lo que equivale a 195 mil personas adicionales respecto al mismo trimestre del año pasado, y por una caída en los ocupados de 1,5%, lo que equivale a 98.100 puestos de trabajo menos.

La tasa de desempleo de las mujeres para el trimestre Junio-Agosto 2009 es de 11,7%, valor superior en 0,2 puntos porcentuales al desempleo del trimestre Mayo-Julio recién pasado y mayor en 1,7 puntos porcentuales con respecto a la tasa observada en el trimestre Junio-Agosto 2008.

En el trimestre en análisis y en comparación con el mismo trimestre del año pasado, crece la fuerza de trabajo femenina en un 2,5%, lo que corresponde a 67.200 mujeres más en la fuerza de trabajo. Esto ocurre por el aumento de las ocupadas en 0,6%, con 13.700 nuevos puestos de trabajo y en mayor medida por el incremento en las mujeres desocupadas en 53.500 (20,0% de aumento).

En comparación con el trimestre Mayo-Julio pasado, la fuerza de trabajo femenina aumenta en 0,5%, lo que equivale a 14.100 mujeres más, explicado por un aumento en las ocupadas (6.600) y en las desocupadas (7.500).

Por otro lado, en el caso de los hombres, la tasa de desempleo en el trimestre Junio-Agosto 2009 es de 10,2%, valor levemente inferior al desempleo del trimestre Mayo-Julio recién pasado y mayor en 3,1 puntos porcentuales con respecto a la tasa observada en el trimestre Junio-Agosto 2008.

En relación con el trimestre Mayo-Julio 2008, en el trimestre en análisis aumenta la fuerza de trabajo masculina en sólo 0,7%, con la incorporación de 29.700 hombres al mercado laboral. Este aumento es explicado por el incremento en los desocupados en 141.500 personas (43,9%) y por la caída de los ocupados en 111.800 individuos (-2,7%).

En comparación con el trimestre Mayo-Julio pasado, la fuerza de trabajo masculina cae levemente en un 0,1%, con 3.200 hombres menos, explicado por una caída en el número de desocupados en 6.600 hombres y un aumento en los ocupados en 3.400 personas.

En resumen, si bien la fuerza de trabajo crece, tanto para los hombres como para las mujeres, las tasas de crecimiento son moderadas, tal como viene ocurriendo en los últimos trimestres móviles. No obstante, en este trimestre se observa un aumento importante en la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo femenina.

La evolución de los ocupados es muy similar a la de la fuerza de trabajo, alcanzando en el presente trimestre una disminución de 1,5%. Sin embargo, en el caso de los hombres, se registra una caída

mayor, de 2,7%. Por tanto, sólo las mujeres presentan un leve aumento en la ocupación. Finalmente, se puede constatar que este trimestre se ha detenido la disminución progresiva observada en el número de ocupados en relación a 12 meses, los cuales pasaron de casi 103 mil (el trimestre pasado) a 98 mil.

Para el trimestre en análisis la tasa de participación laboral nacional fue de 55,8%, la participación masculina de 70,9% y la femenina de 41,2%.

En comparación con el trimestre Mayo-Julio pasado, la tasa de desempleo no varía y se mantiene en 10,8%. La fuerza de trabajo aumenta 0,1%, lo que equivale a 10.900 personas más, debido a que los ocupados suben en 0,2% (10 mil personas más) y los desocupados crecen 0,1% (900 personas más).

En el trimestre en análisis y en comparación con el mismo trimestre del año pasado, la tasa de desempleo baja en 2 regiones, y sube en 13 regiones. El alza más importante ocurre en la Región de Los Lagos con 5,9 puntos porcentuales de incremento.

Las regiones con mayor tasa de desempleo corresponden a:

- Región de La Araucanía (13,2%)
- Región de Valparaíso (13,0%)
- Región del Biobío (11,9%)
- Región de Atacama (11,2%)
- Región del Libertador (11,2%)
- Región Metropolitana (10,9%)

Mientras que las regiones con las tasas de desempleo más bajas son:

- Región de Aysén (5,7%)
- Región de Tarapacá (6,0%)

Las mayores caídas en el desempleo se presentan en:

- Región de Arica y Parinacota (baja de 1,7 puntos porcentuales)
- Región del Maule (baja de 1 punto porcentual)

Las mayores alzas en el desempleo ocurren en:

- Región de Los Lagos (aumento de 5,9 puntos porcentuales)
- Región de Atacama (aumento de 5,6 puntos porcentuales)
- Región de Magallanes (aumento de 4,4 puntos porcentuales)

Además, en comparación con el trimestre Mayo-Julio pasado, se observa que la tasa de desempleo baja en 8 regiones, se mantienen en una y sube en 6 regiones.

Como es habitual, continúa la tendencia de mayor desempleo entre la población más joven. Así, el grupo etáreo entre los 15-19 años alcanza una tasa de desempleo de 34%; el rango de 20-24 años obtiene un 22,6%; entre los 25-34 años el desempleo es de 12,7%; entre los 35-44 es de 9,1%; y así, hasta llegar al grupo de los 65 años y más, donde el desempleo es de 2,4%.

Tabla 2: Tasa de Desempleo por Rango de Edad y Sexo

Junio-Agosto 2009

Rango de Edad	Hombres	Mujeres	Total
15-19 Años	29,9%	41,5%	34,0%
20-24 Años	22,4%	23,1%	22,6%
15-24 Años	24,1%	26,8%	25,1%
25-34 Años	12,5%	13,1%	12,7%
35-44 Años	7,9%	11,1%	9,1%
45-54 Años	6,4%	7,1%	6,7%
55-64 Años	6,7%	4,5%	6,0%
65 Años y Más	2,4%	2,3%	2,4%
Total	10,2%	11,7%	10,8%

El año 2008, durante el mismo trimestre, la desocupación para los jóvenes entre 15 y 19 años fue de 28,2% y para aquellos entre 20 y 24 años un 18,8%.

Un considerable 67,4% del total de Ocupados se encuentra trabajando de manera asalariada, lo que representa 4.388.386 trabajadores.

En segundo lugar se ubican los Trabajadores por Cuenta Propia con un 24,1% del total de ocupados, seguidos por Personal de Servicio con un 4,2%, Empleadores 2,8%, y por último, Familiar No Remunerado con un 1,6% de los ocupados.

Es necesario destacar, que durante este trimestre el empleo asalariado presenta una caída de 3,5%, lo que equivale a 158.676 empleos menos en comparación a igual trimestre del 2008. Este trimestre se confirma la tendencia observada durante los últimos meses: Reducción progresiva del empleo asalariado y aumento persistente del empleo por cuenta propia.

Tabla 3 A: Ocupados por Categoría Ocupacional
Junio-Agosto 2009 (en miles de personas)

Junio-Agosto	Empleadores	Cuenta Propia	Asalariados	Personal De Servicio	Familiar no Remunerado	Total
2008	196,8	1.468,0	4.547,1	276,2	118,5	6.606,5
2009	179,4	1.565,8	4.388,4	271,8	103,1	6.508,4
Var. (Miles Pers.)	-17,4	97,8	-158,7	-4,4	-15,4	-98,1
Var. (%)	-8,9%	6,7%	-3,5%	-1,6%	-13,0%	-1,5%

Tabla 3 B: Ocupados por Categoría Ocupacional y por Sexo
Junio-Agosto 2009 (en miles de personas)

	Hombres		Mujeres		Tota	
	Miles de Trabajadores	% del Total	Miles de Trabajadoras	% del Total	Miles de Trabajadores	% del Total
Empleador	134,6	3,3%	44,8	1,9%	179,4	2,8%
Cuenta Propia	1.056,2	25,8%	509,6	21,1%	1.565,8	24,1%
Asalariados	2.850,7	69,7%	1.537,7	63,5%	4.388,4	67,4%
Personal de Serv.	4,1	0,1%	267,7	11,1%	271,8	4,2%
Fam. No Remun.	42,3	1,0%	60,8	2,5%	103,1	1,6%
Total	4.087,9	100,0%	2.420,5	100,0%	6.508,4	100,0%

Del total de hombres ocupados un 69,7% es asalariado, el 25,8% trabaja por cuenta propia, 3,3% corresponde a empleadores, 1,0% a familiar no remunerado, y 0,1% a personal de servicio. Mientras que por el lado de las mujeres ocupadas, 63,5% de ellas trabaja de manera asalariada, un 21,1% lo hace por cuenta propia, 11,1% corresponde a personal de servicio, 2,5% es familiar no remunerado y 1,9% corresponde a empleadoras.

La Ocupación por Rama de Actividad Económica se concentró, al igual que los trimestres anteriores, en los sectores de Servicios Comunes, Sociales y Personales (28,7%), Comercio (20,2%), Industria Manufacturera (13,0%) y Agricultura, Caza y Pesca (10,5%), principalmente.

Se detectan incrementos estadísticamente significativos en la ocupación con respecto a igual trimestre del 2008 en Servicios Financieros y Servicios Comunes, Sociales y Personales. Por otro lado, se registran disminuciones estadísticamente significativas en Agricultura, Caza y Pesca (23.900 ocupados menos), Construcción (63.700 ocupados menos), Minería (9.900 ocupados menos), Transporte y Comunicaciones (40.900 ocupados menos), Industria (22.900 ocupados menos), Electricidad, Gas y Agua (6.400 ocupados menos) y Comercio (4.100 ocupados menos).

La siguiente tabla muestra el número de ocupados por rama de actividad económica:

Tabla 4 A: Ocupación por Rama de Actividad Económica
Junio-Agosto 2009 (en miles de personas)

	2008	2009	Variación Anual	Variación Anual (%)	Variación c/r a trimestre	Variación c/r a trimestre
Agricultura, Caza, Pesca	707,5	683,6	-23,9	-3,4%	-5,2	-0,8%
Minas y Canteras	103,9	94,0	-9,9	-9,6%	1,5	1,6%
Industria Manufacturera	865,9	843,0	-22,9	-2,6%	11,7	1,4%
Electricidad, Gas y Agua	39,1	32,7	-6,4	-16,3%	0,8	2,6%
Construcción	588,4	524,6	-63,7	-10,8%	-10,8	-2,0%
Comercio	1.318,3	1.314,2	-4,1	-0,3%	-2,6	-0,2%
Transporte, Almacenaje y Comunicaciones	556,2	515,3	-40,9	-7,4%	-8,8	-1,7%
Servicios Financieros	608,0	635,0	27,0	4,4%	9,3	1,5%
Servicios Comunes, Sociales, Personales	1.819,2	1.865,9	46,7	2,6%	14,1	0,8%
Total	6.606,5	6.508,4	-98,1	-1,5%	10,0	0,2%

Con respecto al trimestre anterior (Mayo-Julio 2009), se registran caídas significativas en la ocupación en Agricultura, Caza y Pesca, Construcción y Transporte y Comunicaciones.

Las tasas de desempleo más alta para el trimestre en análisis se observan en las ramas Construcción, Transporte y Comunicaciones e Industria, con valores por sobre los dos dígitos.

Tabla 4 B: Ocupados por Rama de Actividad Económica y por Sexo
Junio-Agosto 2009 (en miles de personas)

	Hombres		Mujeres		Total	
	Miles de Trabajadores	% del Total	Miles de Trabajadoras	% del Total	Miles de Trabajadores	% del Total
Agricultura, Caza, Pesca	609,9	14,9%	73,7	3,0%	683,6	10,5%
Minas y Canteras	88,8	2,2%	5,2	0,2%	94,0	1,4%
Industria Manufacturera	599,4	14,7%	243,6	10,1%	843,0	13,0%
Electricidad, Gas y Agua	26,5	0,6%	6,2	0,3%	32,7	0,5%
Construcción	501,0	12,3%	23,7	1,0%	524,6	8,1%
Comercio	658,3	16,1%	655,9	27,1%	1.314,2	20,2%
Transporte, Almac. y Comunic.	438,5	10,7%	76,7	3,2%	515,3	7,9%
Servicios Financieros	378,6	9,3%	256,4	10,6%	635,0	9,8%
Serv. Comunes, Soc. y Pers.	786,9	19,2%	1.079,1	44,6%	1.865,9	28,7%
Total	4.087,9	100,0%	2.420,5	100,0%	6.508,4	100,0%

Las principales ramas económicas en que se desempeñan los hombres son: Servicios Comunales, Sociales y Personales (19,2%), Comercio (16,1%), Agricultura, Caza y Pesca (14,9%), Industria Manufacturera (14,7%) y Construcción (12,3%).

Las mujeres, por otro lado, se desempeñan principalmente en Servicios Comunales, Sociales y Personales, con un considerable 44,6%, seguido de Comercio (27,1%), Servicios Financieros (10,6%) e Industria (10,1%).

Tabla 4 C: Cambio en la Ocupación por Rama de Actividad Económica y por Sexo
Jun-Ago 2009 v/s Jun-Ago 2008 (en miles de personas)

Rama	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, Caza, Pesca	-15,5	-8,4	-23,9
Minas y Canteras	-9,3	-0,7	-9,9
Industria Manufacturera	-19,7	-3,2	-22,9
Electricidad, Gas y Agua	-3,7	-2,7	-6,4
Construcción	-56,3	-7,4	-63,7
Comercio	-4,8	0,7	-4,1
Transporte, Almac. y Comunic.	-28,2	-12,8	-40,9
Servicios Financieros	22,8	4,2	27,0
Serv. Comunales, Soc. y Pers.	2,8	43,9	46,7
Total	-111,8	13,7	-98,1

En relación al cambio en la ocupación por rama según sexo, en comparación al mismo trimestre del año pasado, se observa que para las mujeres los nuevos empleos se generan principalmente en Servicios Comunales, Sociales y Personales (43.900) y Servicios Financieros (4.200) y se aprecia una reducción estadísticamente significativa en el resto de los sectores. Mientras, en los hombres, se produce un aumento considerable en el sector de Servicios Financieros (22.800) y se registran caídas significativas en el empleo en Construcción (56.300), Transporte y Comunicaciones (28.200), Industria (19.700), Agricultura, Caza y Pesca (15.500) y Minería (9.300).

Entre los hombres, la ocupación total se reduce en 111.800 puestos de trabajo.

Finalmente, se destaca que del total de desocupados (784.588) en el presente trimestre móvil, el 13,8% de ellos (107.944 personas) lleva más de 45 semanas intentando buscar un empleo.

Tabla 5: Desocupados según número de semanas que llevan buscando trabajo
Junio-Agosto 2009

Semanas	N° de Personas	%
Menos de 5	73.580	9,4%
Entre 5 y 6	101.150	12,9%
Entre 7 y 10	93.886	12,0%
Entre 11 y 14	67.785	8,6%
Entre 15 y 20	155.537	19,8%
Entre 21 y 26	71.028	9,1%
Entre 27 y 32	67.296	8,6%
Entre 33 y 38	33.782	4,3%
Entre 39 y 44	12.600	1,6%
45 y más	107.944	13,8%
Total	784.588	100,0%

En relación a las personas que han quedado desempleadas (678.753 personas), un 39,3% tiene menos de 29 años, lo que equivale a 266.939 personas. Además, se observa que el 20,6% de los cesantes provienen del sector Comercio, un 17,3% de Construcción, 16,8% de Servicios Comunales, Sociales y Personales, 13,9% de Industria, 10,1% de Servicios Financieros y 10,0% de Agricultura, Caza y Pesca. El resto se distribuye en las demás ramas de actividad económica.

En cuanto al motivo para abandonar el trabajo, el 57,6% de los cesantes, notificó la causa de reducción de personal, 8,8% el término de giro o quiebra, 3,8% situaciones familiares y el resto corresponde a otros motivos.

EL SEGURO DE DESEMPLEO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL CHILENA

El seguro de desempleo, denominado en la legislación laboral chilena seguro de cesantía, corresponde a uno de los avances más importantes en los últimos tiempos en el ámbito de la protección al ingreso de los trabajadores en paro. Desde su implementación, en octubre de 2002, se han incorporado al sistema más de 5 millones de trabajadores, cotizando mensualmente más de 3 millones de ellos y otorgando durante este período más de 3 millones de beneficios.

Si bien, en términos generales, el diagnóstico de funcionamiento del seguro de cesantía es positivo, especialmente considerando que el sistema implementado en Chile es pionero en su género, se

concluyó que debía ser mejorado, y es por esto que durante enero de 2009 se aprobó en el Congreso Nacional el Proyecto de ley que perfecciona el seguro de cesantía, modificación que entró en vigor a partir del 1 de mayo de 2009.

El principal objetivo de este cambio legal fue entregar una mejor protección social a los trabajadores y sus familias que pasan por un episodio de desempleo, aumentando el nivel de cobertura del sistema, mejorando la calidad de los beneficios, y otorgando más herramientas para lograr un rápida reinserción laboral.

A continuación se describe el funcionamiento del seguro de cesantía remarcando las modificaciones vigentes a partir de mayo del presente año.

Descripción del Seguro de Cesantía

El seguro de Cesantía es un sistema que conjuga el ahorro individual obligatorio y un seguro social de índole solidario. El componente de ahorro es destinado a una cuenta individual de cesantía, financiada con aportes del trabajador y su empleador, en el caso de los trabajadores a plazo indefinido, y sólo por el empleador en el caso de los trabajadores con contrato por una obra, trabajo o servicio determinado. La parte solidaria, entregada a través del acceso al Fondo de Cesantía Solidario, es financiada por los empleadores y el Estado.

Los aportes destinados a la Cuenta Individual de Cesantía son de propiedad de cada trabajador afiliado al sistema, los cuales, en conjunto con los recursos acumulados en el Fondo de Cesantía Solidario son administrados por una Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, que actualmente está a cargo la Administradora de Fondos de Cesantía, AFC Chile S.A.

La fiscalización y control de la administración del Seguro de Cesantía es ejercida por la Superintendencia de Pensiones, institución que en estos más de seis años de funcionamiento del Seguro ha impartido normas de carácter general que han permitido regular en forma eficiente el desarrollo del Sistema.

Cobertura

El grupo objetivo incorporado en el Seguro de Cesantía son los trabajadores (as) dependientes mayores de 18 años de edad regidos por el Código del Trabajo.

Se excluyen del Seguro de Cesantía: los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, los trabajadores menores de 18 años, los trabajadores domésticos, los pensionistas, los trabajadores independientes o por cuenta propia y los funcionarios del sector público.

Se incorporan obligatoriamente al Seguro de Cesantía todos aquellos trabajadores que a partir del 02 de octubre de 2002, han sido contratados o han firmado nuevos contratos. Los trabajadores con contratos iniciados con anterioridad a esta fecha, se han incorporado al sistema de forma gradual, afiliándose voluntariamente.

Financiación

El Seguro de Cesantía establece diferencias en la forma de financiación de acuerdo al tipo de contrato del trabajador.

- Trabajadores con contrato indefinido: Los aportes son: del trabajador de un 0,6% de la renta imponible, y del empleador de un 1,6%. Adicionalmente, el empleador debe aportar con 0,8% de la remuneración imponible del trabajador al fondo de Cesantía Solidario.
- Trabajadores con contrato temporal: El aporte es totalmente a cargo del empleador y asciende igualmente a 3% del salario imponible del trabajador, destinándose 0,2 puntos porcentuales de este aporte al Fondo de Cesantía Solidario.

Adicionalmente, el Estado aportará anualmente al Fondo de Cesantía Solidario, a partir del 2009 en adelante, un monto equivalente a 225.792 Unidades Tributarias Mensuales, lo que es equivalente en pesos chilenos a un aporte anual de \$ 8.324 millones.

El aporte del empleador a la cuenta individual del trabajador, más su rentabilidad, deducidas las comisiones, puede ser deducido del monto a pagar por concepto de indemnizaciones por años de servicio a las cuales tiene derecho el trabajador en el caso que la relación laboral cese por la causa establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo.

En la práctica esto se traduce en que el empleador aprovisiona anualmente en la cuenta individual de cesantía alrededor del 20% de la indemnización que debería pagarle al trabajador al momento del término del contrato.

Beneficios Monetarios

En el esquema de beneficios, al igual que en la financiación se establecen diferencias entre los trabajadores dependiendo del tipo de contrato.

- Acceso a la Cuenta Individual
 - Trabajadores con contrato a plazo indefinido: podrán optar a los beneficios financiados con la cuenta individual de Cesantía cuando cumplan con los siguientes

requisitos: que se produzca el término de la relación laboral; y tengan acreditadas 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas.

- Trabajadores con contrato temporal o por obra: Podrán optar a los beneficios financiados por la Cuenta Individual de Cesantía cuando cumplan con los siguientes requisitos: que se produzca el término de la relación laboral (esto también incluye el término de contrato); y tengan acreditadas 6 cotizaciones continuas o discontinuas.
- Acceso al Fondo de Cesantía Solidario

El diseño del Seguro de Cesantía contempló la creación de un Fondo de Cesantía Solidario que concurre en la financiación del beneficio monetario a aquellos trabajadores que cumpliendo con las condiciones que más adelante se detallan, no cuenten con los cursos suficientes para financiar cierto nivel de beneficios establecidos en la ley.

Los requisitos para acceder a este beneficio son los mismos para Trabajadores con contrato a plazo indefinido y Trabajadores con contrato temporal o por obra, los cuales son: (i) registrar 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas en el Fondo de Cesantía Solidario en los últimos 24 meses siendo las 3 últimas continuas y con el mismo empleador; (ii) no haber cesado la relación laboral por las causas previstas en el Código del Trabajo, que tienen relación con la renuncia del trabajador o causas imputables a éste y el mutuo acuerdo de las partes; (iii) acumular en la Cuenta Individual de Cesantía recursos insuficientes para financiar la prestación del Fondo de Cesantía Solidario, en los montos y periodos señalados en la ley; y (iv) encontrarse desempleado al momento de la solicitud y mantener dicha condición mientras se esté recibiendo el beneficio.

En el caso de optar por el Fondo de Cesantía Solidario el monto de la prestación mensual, es establecida como una tasa de reemplazo en relación a la remuneración promedio de los últimos 12 meses con los topes mínimos y máximos.

Los valores mínimo y máximo serán reajustados anualmente según la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor más aquella del Índice de Remuneraciones Reales durante los últimos 12 meses. Estos valores son ajustados el 1° de febrero de cada año.

Para efecto de certificar que el trabajador no ha rechazado ningún empleo o capacitación ofrecida, deberá asistir mensualmente a la OMIL definida por él, organismo que certificará el cumplimiento de estos requisitos. Por su parte la Sociedad Administradora de los Fondos de Cesantía, al momento de realizar el pago del beneficio certificará que el trabajador continúe desempleado.

El diseño del Seguro de Cesantía contempla el otorgamiento de dos meses adicionales de beneficio en caso de que se haga más difícil encontrar un empleo, medido esto como un aumento de la tasa de desempleo sobre su tendencia. Así que cada vez que la tasa de desempleo observada supere en 1 punto porcentual al promedio de los 4 años, se otorgará el derecho a dos meses de pago adicional a los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario que se encuentren recibiendo el último pago, estableciendo una tasa de reemplazo de 25% para cada pago, independiente del tipo de contrato del trabajador. El tope mínimo de estos meses de beneficios es \$ 40.000 y el máximo es de \$ 95.000. Estos valores se reajustarán de igual forma que lo establecido para los otros topes mínimos y máximos.

Otros Beneficios

Todos los trabajadores con acceso al beneficio monetario del Seguro de Cesantía, tienen derecho al beneficio de cobertura de salud para el afiliado y su familia bajo la red de FONASA bajo la modalidad institucional y de libre elección.

Los trabajadores que accedan al Fondo Cesantía Solidario, y hubieren tenido derecho a la prestación de asignación familiar mientras trabajaban, clasificados en los dos primeros tramos de menores ingresos, tendrán derecho a seguir recibiendo esta asignación por todo el período que reciban el beneficio monetario del Seguro.

Adicionalmente, todos los beneficiarios del Seguro de Cesantía pueden ser sujetos de acciones de capacitación e intermediación laboral.

Administración

La administración del sistema es entregada a un administrador único, adjudicado mediante licitación pública, por un periodo de 10 años. La sociedad administradora recibe una retribución económica por la administración de los fondos de cesantía, que es calculada sobre saldo total de las cuentas individuales de aquellos trabajadores que se encuentren cotizando y sobre el Fondo de Cesantía Solidario.

Respecto los instrumentos en que los Fondos de Cesantía y Cesantía Solidario pueden ser invertidos, la ley establece límites generales por tipo de instrumentos, siendo el Comité Técnico de Inversiones quien propone a la Superintendencia de Pensiones, la cartera de inversión en que los fondos pueden ser invertidos y los límites máximo de éstos.

La comisión por administración de estos fondos de cargo del afiliado, fue establecida en el contrato de administración como una comisión base, calculada sobre el saldo acumulado, de 0,6% anual, equivalente a 0,049863% mensual. Esta comisión está sujeta a un sistema de premio/ castigo

mensual, es decir, se puede aumentar o disminuir, dependiendo de si su rentabilidad es menor o mayor que una cartera referencial de inversión.

Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía

Una característica interesante y novedosa del Seguro de Cesantía es el establecimiento de la Comisión de Usuarios, cuya función principal es conocer los criterios empleados por la Sociedad Administradora para administrar los Fondos de Cesantía. Adicionalmente, la Ley del Seguro de Cesantía autoriza a esta comisión a solicitar información a AFC Chile S.A., en materias referidas a (i) procedimientos para asegurar el pago oportuno y pertinente de las prestaciones del Seguro; y (ii) criterios utilizados por la Sociedad Administradora para cumplir con las políticas e instrucciones sobre información a los cotizantes en materia de rentabilidad y comisiones, determinadas por la Superintendencia de Administración de Fondos de Cesantía, y en general, las medidas, instrumentos y procedimientos destinados al adecuado cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato de prestación de los servicios de administración de los Fondos de Cesantía y de Cesantía Solidario y el adecuado ejercicio de las funciones que la ley asigna a la Sociedad Administradora. Esta comisión debe elaborar un informe anual sobre el funcionamiento del Seguro.

La comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía está compuesta por tres representantes de los trabajadores, designados por la organización de trabajadores de mayor representatividad del país; tres representantes de los empleadores, designados por la organización empresarial de mayor representatividad del país; y es presidida por un académico de una Universidad reconocida por el Estado, designado mediante Decreto Supremo conjunto de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda.

Los miembros de esta comisión ocupan sus cargos por un período de tres años, pudiendo ser reelegidos para un nuevo período. Este Comité de Usuarios sesiona una vez al mes, con un tope de dos sesiones en igual período.

Apoyo para la Reinserción Laboral

Las prestaciones monetarias que otorga el Seguro de Cesantía, son complementadas con el apoyo en la búsqueda de un nuevo empleo. Las acciones en esta dirección apuntan a acelerar la reinserción laboral, acortando así los períodos de desempleo por los que atraviesan los trabajadores durante su vida laboral. Para ello se ha desarrollado el instrumento Bolsa Nacional de Empleo, herramienta computacional que facilita la tarea de intermediación laboral de los municipios, haciendo más eficiente el proceso de pareo entre oferta y demanda de empleo. Además permite canalizar la oferta de capacitación que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo ofrece a través de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL).

Esta misma herramienta es utilizada para permitir el vínculo entre el Seguro de Cesantía y las Municipalidades/OMIL con objeto de cumplir con la obligación que les fue asignada de certificar que quienes acceden al Fondo de Cesantía Solidario cumplan con los requisitos exigidos en la ley. Se espera que durante 2009 la administración de la Bolsa Nacional de Empleo sea entregada a un administrador privado y que se mejore su uso y acceso para que facilite a trabajadores y empresarios un mejor y más rápido encuentro de las necesidades laborales de cada grupo.

El apoyo a la reinserción laboral contempla también capacitación para los beneficiarios del Seguro. Dicha capacitación tiene dos vías de financiamiento. La ley estipula que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo debe ofrecer cursos de capacitación a los beneficiarios del seguro, con cargo al Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) y además se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía solidario cursos de apresto laboral para beneficiarios del Fondo. Además, AFC Chile, mediante oferta técnica adicional comprometió el equivalente en dinero a 350.000 horas SENCE en capacitación en los 10 años de duración del contrato, a partir del segundo año de operación.

Adicionalmente, se proyecta que durante 2009 se ponga en funcionamiento el Sistema de Información Laboral, que proporcione conocimiento a los trabajadores con contratos respecto a la evaluación del mercado laboral, permitiendo así tomar decisiones más informadas respecto a, por ejemplo, en que lugar buscar trabajo, que tipo de trabajo se está creando, a que salarios etc.

EE.UU

SITUACIÓN DEL EMPLEO EN SEPTIEMBRE

Según publicó el día 2 de octubre la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo, en el mes de septiembre se destruyeron 263.000 puestos de trabajo, rompiendo la tendencia de suavización de las pérdidas de los tres últimos meses. El informe además recoge una revisión a la baja (-13.000) de los datos de julio y agosto. La tasa de desempleo subió al 9,8%, su nivel más alto desde junio de 1983. El informe decepcionó a los analistas, que habían vaticinado una destrucción de en torno a 175.000 puestos de trabajo. Desde el comienzo de la recesión en diciembre de 2007, se ha perdido un total de 7,2 millones de puestos de trabajo.

El número de activos en el mes de agosto fue de 154.006.000, con un fuerte descenso mensual de 571.000. En septiembre de 2008, se contabilizaron 154.621.000. La tasa de actividad descendió tres décimas de punto, situándose en el 65,2%. El número total de personas empleadas en el mes de agosto fue de 130.947.000 según los datos de la encuesta de nóminas empresariales, y de 138.864.000 según los datos de la EPA.

El número de desempleados fue de 15.142.000, tras un incremento mensual de 214.000. En septiembre de 2008 había 9.592.000 parados.

	Sep. 08	Ago. 09	Sep. 09
Empleados (miles)			
(encuesta empresas)	136.732	131.210	130.947
Empleados (miles) (EPA)	145.029	139.649	138.864
Tasa paro (EPA)	6,2	9,7	9,8
Tasa actividad (EPA)	66,0	65,5	65,2

La tasa de paro (que se basa en la encuesta EPA) subió tres décimas y se situó en el 9,7%. En agosto de 2008, el paro se situaba en el 6,2%.

La tasa de desempleo subió en todos los componentes de la población excepto entre las personas de ascendencia hispana, entre las que bajó tres décimas, hasta el 12,7%. La tasa subió dos décimas entre mujeres y varones, situándose respectivamente en el 7,8% y el 10,3%. La de las personas de raza blanca se incrementó en una décima de punto, alcanzando el 9,0% y entre las de raza negra subió el 0,3%, situándose en el 15,4%. La tasa de paro de los menores de 20 años registró un incremento de cuatro décimas de punto, quedando situada en el 25,9%.

En el desglose según el nivel educativo de los desempleados se comprueba que la tasa de desempleo bajó un importante 0,6% entre las personas que no llegaron a terminar el bachillerato,

mientras que el resto de los grupos experimentó incremento. El aumento más importante de la tasa de paro, el 1,1%, lo sufrió el grupo de trabajadores que tras terminar el bachillerato no llegó a comenzar estudios superiores, situándose en el 10,8%. Se registraron aumentos más leves entre las personas que no llegaron a terminar los estudios universitarios (0,3%) y las que cuentan con titulación superior (0,2%) alcanzando sus tasas de paro 8,5% y el 4,9%, respectivamente.

En cuanto a la distribución geográfica del desempleo, la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo (en un informe separado referido al mes de agosto) comunicó que el número de puestos de trabajo descendió en el mes de agosto en 42 estados y en el Distrito federal de Columbia, y solamente se registró creación de empleos en ocho estados. Las mayores pérdidas de puestos de trabajo se registraron en Texas (-62.200), Michigan (-42.000), Georgia (-35.000) y Ohio (-30.100). Los estados donde se crearon más empleos fueron Carolina del Norte (7.000), Montana (5.100) y Virginia Occidental (2.800). Asimismo, el informe refleja que la tasa de desempleo se incrementó en 27 estados y el distrito de Columbia, descendiendo en 16 y permaneciendo sin cambios en 7. California, normalmente motor económico de la nación, alcanzó una tasa de desempleo del 12,2%, la más alta en 70 años.

En términos interanuales, el empleo ha descendido en 49 estados y solamente subió en Dakota del Norte y en el Distrito de Columbia. Los mayores descensos han tenido lugar en Michigan (-7,9), Arizona (-7,4%), Nevada (-6,5%) y Georgia y Indiana, ambos con un descenso del 6,0%.

En el mes de septiembre, y de nuevo a nivel nacional, el número de desempleados de larga duración (al menos 27 semanas) subió en 50.000 personas con respecto a la cifra del mes de agosto, situándose en 5,438.000, con un aumento interanual de 3.397.000. El número de personas que llevan menos de cinco semanas desempleadas se situó en 2,966.000 tras registrar un descenso mensual de 70.000. En el número de personas desempleadas entre 5 y 14 semanas experimentó un fuerte descenso (210.000), situándose en un total de 3.910.000, mientras que hubo un incremento de 114.000 desempleados entre 15 y 26 semanas, con un total de 2.942.000. Más de la mitad de los parados (el 54,9%) ha permanecido en esta situación durante al menos 15 semanas, y el 35,6% durante más de 26 semanas.

Aproximadamente 2,2 millones de personas, 100.000 menos que en el mes de agosto, no se contabilizaron en las estadísticas de paro por no haber buscado empleo activamente en las cuatro semanas anteriores a la encuesta, a pesar de haberlo hecho en los últimos doce meses.

Un total de 6.090.000 trabajadores recibieron la prestación por desempleo durante la semana que terminó el 19 de septiembre (último dato disponible). La cifra representa el 4,6% de los activos con derecho a percibir la prestación y el 40,21% de los desempleados.

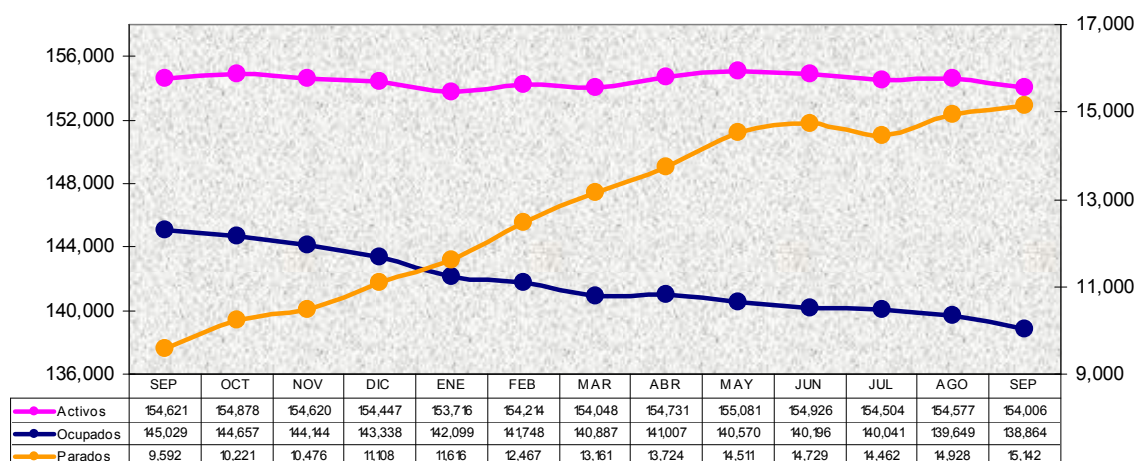
Es necesario señalar que los datos a los que el Departamento de Trabajo da mayor importancia sobre creación y destrucción de empleos provienen de la encuesta que se realiza sobre las nóminas, que

aportan 390.000 lugares de trabajo (comparable a la Encuesta de Coyuntura Laboral), mientras que los datos relativos a paro, activos y una diferente medición del empleo proceden de la encuesta mensual que se realiza sobre entrevistas realizadas en 60.000 viviendas (equivalente a la EPA). Conviven así dos fuentes diferentes y no son comparables los datos de una y de otra (el empleo de la de nóminas con las cifras de paro y actividad de la de hogares). Así, según la encuesta de viviendas, en septiembre se perdieron 785.000 empleos.

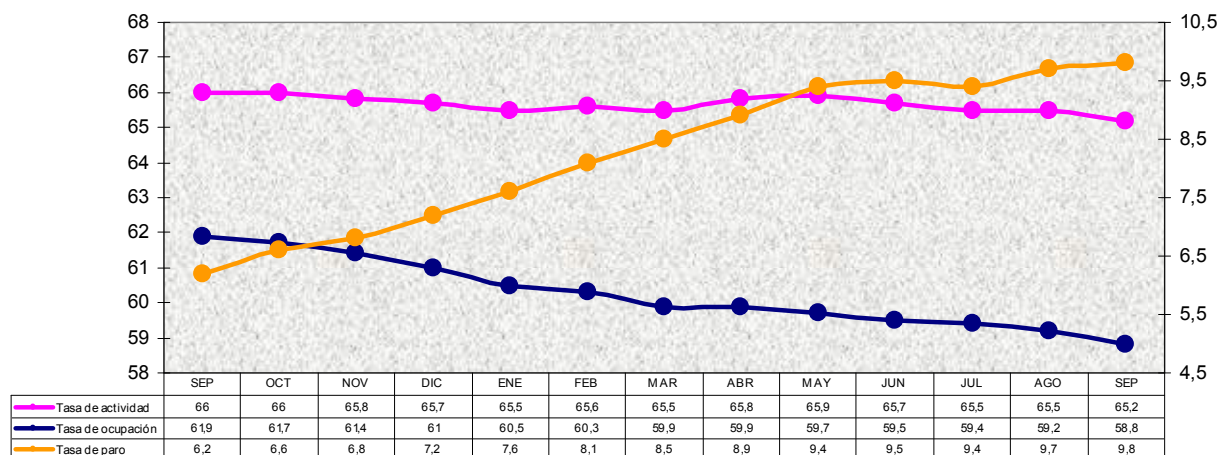
La encuesta a las empresas indica que el sector industrial registró una pérdida de 51.000 puestos de trabajo, manteniendo la tendencia a la moderación de las pérdidas de los últimos meses. En el sector de construcción se destruyeron 64.000 empleos en septiembre, y ha perdido 1,4 millones desde el comienzo de la recesión.

En el sector servicios se perdieron 147.000 puestos de trabajo, siendo una vez más los servicios sanitarios los únicos que crearon empleos (+20.500). Destacaron las pérdidas del comercio minorista (-38.500), la hostelería (-24.000) y la educación (-16.500). Los principales avances se registraron en educación (+47.000) y sanidad (+27.900). Las distintas administraciones públicas realizaron 53.000 despidos.

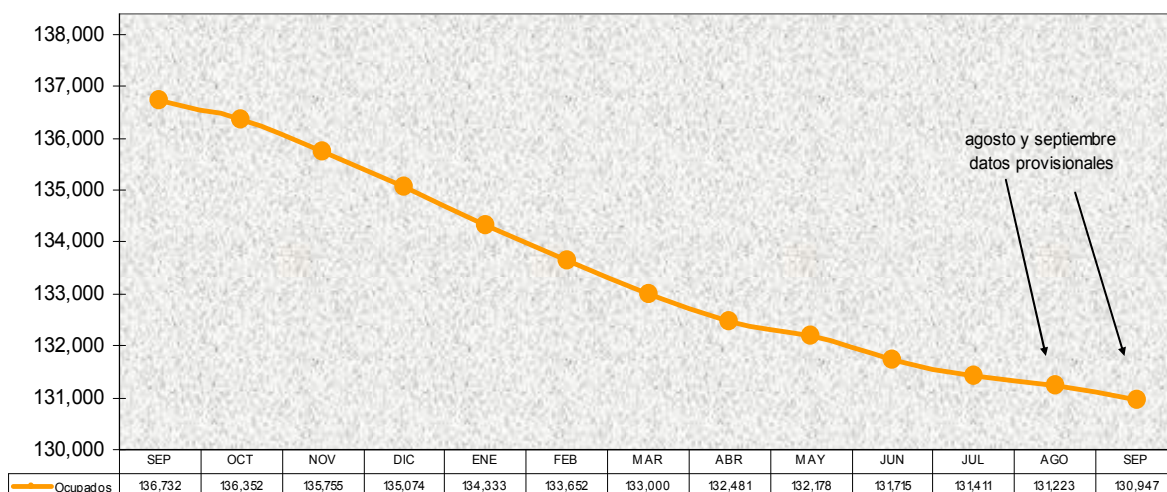
Empleo y desempleo (miles) - Estados Unidos
Septiembre 2008 - Septiembre 2009
(Datos EPA)



**Tasas (%) Empleo y desempleo Estados Unidos
Septiembre 2008 - Septiembre 2009 (Datos EPA)**



**Empleos no agrícolas Estados Unidos (miles)
Septiembre 2008 - Septiembre 2009
(Datos Encuesta Empresas)**



Nota: La fuente de los datos de todos los gráficos es el Departamento de Trabajo de EE.UU.

FRANCIA

MEDIDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES “SENIORS”⁸

La ley de Presupuestos de la Seguridad Social para 2009 establece una serie de medidas para incitar a los trabajadores “seniors” a prolongar su actividad profesional y a los empresarios a mantenerlos en el empleo. Para ello, prevé en particular un aumento de la bonificación de la pensión de jubilación de base de los trabajadores que sigan activos después de la edad de jubilación (60 años), así como la obligación de las empresas de negociar un Acuerdo o concebir un Plan de Acción para favorecer el empleo de los seniors, a partir del 1º de enero de 2010, so pena de pagar una multa. Además, esta ley aumenta la edad de jubilación de oficio por voluntad del empresario de 65 a 70 años. Varios Decretos precisan las modalidades de aplicación de estas modificaciones. El Secretario de Estado para el Empleo, Laurent Wauquiez, justifica estas medidas para “evitar que los mayores de 50 años se conviertan en la variable de ajuste en el contexto actual de la crisis económica”.

Acuerdo o plan de acción sobre el empleo de seniors

La anteriormente citada obligación de empresas y entidades públicas con un mínimo de 50 trabajadores (o pertenecientes a un grupo empresarial con efectivos similares) de negociar un acuerdo o elaborar un plan de acción sobre el empleo de los seniors, implica, en caso de incumplimiento antes del 1º de enero de 2010, el abono de una multa por importe del 1% de la masa salarial. El acuerdo o el plan deberán tener una duración máxima de aplicación de tres años. Estarán dispensadas del pago de esta suma las empresas con efectivos comprendidos entre 50 y menos de 300 trabajadores o aquéllas pertenecientes a un grupo de iguales efectivos y que, no habiendo firmado acuerdo o elaborado plan de acción, estén cubiertas por un acuerdo de sector sobre el empleo de seniors.

Contenido del Acuerdo de Empresa o del Plan de Acción

El contenido del Acuerdo de empresa, de grupo o de rama o del Plan de Acción está definido de manera precisa. Así, el Acuerdo de empresa o de grupo o el Plan de Acción deberán definir un objetivo cifrado global de mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores de 55 años o la contratación de mayores de 50.

Ámbitos de acción.

El Acuerdo de empresa o de grupo o el Plan de Acción deberán igualmente contener disposiciones favorables al mantenimiento en el empleo de los trabajadores mayores de 55 años o la contratación

⁸ “Liaisons Sociales n° 161/2009, de 5 de agosto de 2009

de trabajadores mayores, como mínimo, respecto a tres de los seis ámbitos de acción siguientes:

- contratación de trabajadores mayores en la empresa;
- perspectiva de evolución de los trayectos profesionales;
- mejora de las condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales;
- desarrollo de competencias y cualificaciones y acceso a la formación;
- reorganización del fin de la vida profesional y de la transición entre actividad y jubilación;
- transmisión de conocimientos y competencias y desarrollo de la tutoría.

Modalidades de seguimiento

El acuerdo o el plan de acción deberán precisar las modalidades de seguimiento de la aplicación de las disposiciones por las que se ha optado respecto a los ámbitos de acción obligatorios y el cumplimiento del objetivo cifrado. Los acuerdos de empresa o grupo determinarán libremente sus modalidades de seguimiento. En cambio, el plan de acción deberá prever una comunicación anual de sus indicadores y de la evolución de sus resultados al comité de empresa o, en su defecto, a los delegados de personal. El Acuerdo de rama deberá prever que los indicadores citados y la evolución de sus resultados figuren en el informe anual de rama previsto por el artículo D.2241 del Código de Trabajo.

Dictamen y homologación del Ministerio de Empleo

El Acuerdo de sector deberá ser objeto de un dictamen favorable de la Dirección General de Empleo y Formación Profesional (DGEFP), en lo que se refiere al respeto de los tres criterios exigidos por las disposiciones legislativas y reglamentarias (objetivo cifrado global, ámbitos de acción y modalidades de seguimiento). La DGEFP dispondrá de un plazo de tres meses para notificar su respuesta. El silencio administrativo después de este plazo será positivo.

El Acuerdo de sector sobre el empleo de trabajadores mayores deberá igualmente ser homologado y extendido según el procedimiento determinado por los artículos L.2261-24 y siguientes del Código de Trabajo.

Jubilación de oficio.

La Ley de Presupuestos de la Seguridad Social para 2009 y su Decreto de aplicación de 30 de diciembre de 2008, eleva a 70 años la edad para la jubilación de oficio de un trabajador asalariado. Entre los 65 a 69 años la jubilación de oficio estará sometida a un procedimiento particular, así como a la aceptación del trabajador afectado. El Decreto determina las modalidades de este procedimiento, aplicable a partir del 1º de enero de 2010 y prevé disposiciones transitorias para 2009.

A partir de 2010, el empresario deberá preguntar por escrito al asalariado, tres meses antes de que cumpla los 65 años, si desea jubilarse y percibir la pensión de vejez. El trabajador dispondrá de un plazo de 3 meses para comunicar su respuesta. En caso de respuesta negativa o no respeto de las formalidades requeridas, el empresario no podrá pedir su jubilación de oficio durante un período de un año. Este procedimiento podrá repetirse cada año y, en su caso, durante cuatro años, es decir hasta los 69 años del trabajador. En cambio, si el trabajador manifestara su acuerdo, el empresario podrá entonces iniciar los trámites para su jubilación de oficio.

Según la Circular nº 2009-021, de 11 de febrero de 2009, de la Agencia Central de Organismos de Seguridad Social (ACOSS), si no se reunieran las condiciones de la jubilación de oficio, la ruptura del contrato de trabajo equivaldría a un despido. La jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal de Casación ha precisado que el despido fundado en la edad del trabajador “carece de causa real y seria”. Por consiguiente, las indemnizaciones de ruptura pagadas en este contexto estarán sometidas al régimen de indemnizaciones por despido improcedente.

Aumento de la bonificación de la pensión de jubilación

La Ley de Financiación de la Seguridad Social para 2009 reforzó el carácter incitativo de la bonificación que permite al asalariado mayor de 60 años -con un período de cotización que le dé derecho a una pensión plena- a permanecer en activo y mejorar así el importe de su pensión. El Decreto nº 2008-1509, de 30 de diciembre de 2008, fijó la tasa de bonificación en 1,25% por cada trimestre de actividad añadido desde el 1º de enero de 2009.

Podrán beneficiarse de la mejora de la bonificación de pensión, los asegurados que reúnan tres condiciones:

- tener más de 60 años;
- justificar el periodo de cotización necesario -en uno o varios regímenes- para tener derecho a una pensión de jubilación completa (que varía en función de la edad del asegurado y es actualmente de 161 trimestres para los nacidos en 1949);
- prolongar su actividad laboral con obligación de cotizar.

Para calcular el número de trimestres que abren derecho a bonificación de pensión, se define un período de referencia. Este período comienza el primer día del trimestre natural siguiente a la fecha en que cumple 60 años el interesado, que posea la duración de seguro exigida para que se le conceda una pensión completa; o el primer día del trimestre natural siguiente a la fecha en que el interesado, mayor de 60 años, posea la duración de seguro exigida para obtenerla.

El período de referencia se acaba el último día del trimestre natural que precede a la fecha de efecto de la pensión.

Los trimestres de bonificación se cuentan sobre la base de los trimestres cotizados durante el período de referencia considerado, con el límite de 4 por año. Estos trimestres cotizados corresponden:

- a los períodos de cotización al seguro de vejez obligatorio o voluntario, incluidos los períodos de permiso de formación y de los cursillistas de formación profesional;
- a los períodos de cotización a otro régimen de jubilación de base francés;
- a los períodos de seguro, de empleo y de residencia convalidados por los regímenes extranjeros en el marco de los reglamentos comunitarios y convenios internacionales de Seguridad Social, teniendo en cuenta los ámbitos de aplicación respectivos de estos acuerdos.

A partir del 1º de enero de 2009, la bonificación de pensión es de 1,25% por cada trimestre de actividad añadido, es decir 5% por año. Para la bonificación calculada en función del número de trimestres tomando en cuenta tasas diferentes según los períodos, se aplicará un importe anual bruto de la pensión de vejez.

Compatibilidad de empleo y pensión de jubilación.

El dispositivo previsto por la Ley de 21 de agosto de 2003, de reforma de las pensiones de jubilación y relativo a la posibilidad de ejercer un empleo y percibir a la vez un importe limitado de pensión de vejez sigue en vigor. Sin embargo, desde el 1º de enero de 2009, la Ley de Presupuestos de la Seguridad Social autoriza, bajo ciertas condiciones, la compatibilidad total entre pensiones e ingresos de actividad, con el fin de aumentar la tasa de actividad de los "seniors".

Condiciones de compatibilidad total

Para pretender ejercer una actividad profesional y percibir a la vez una pensión de jubilación, el asegurado deberá:

- haber cesado en su última actividad asalariada;
- haber obtenido el conjunto de sus pensiones de jubilación de los regímenes de base y complementarios (franceses o extranjeros o de organizaciones internacionales);
- ser mayor de 60 de años si el asegurado justifica cotizaciones suficientes para poder percibir una pensión completa (161 trimestres para los nacidos en 1949);
- o, en su defecto, ser mayor de 65 años, sean cuales fueran los períodos de cotización acreditados.

Asegurados excluidos de la compatibilidad total

Para los asegurados del régimen general que no reúnan las anteriores condiciones, se aplicarán las reglas de compatibilidad contempladas en la citada reforma de 2003. Para estos asegurados, el retorno a la actividad con su último empresario no podrá realizarse antes de seis meses después de la fecha efectiva del disfrute de la pensión. No será necesario respetar este plazo de carencia si fuera contratado por otro empresario.

En cualquiera de los casos, la suma total de ingresos profesionales y de la pensión (de base y complementaria) no deberá sobrepasar la media mensual de los salarios de los tres últimos meses de actividad o la suma equivalente a 1,6 veces el SMIC (Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento), si esta última fuera más favorable al interesado. En caso de que sobrepasara este límite, se suspendería el pago de la pensión.

PLAN DE ACCIÓN CONTRA EL PARO DE LOS JÓVENES ⁹

El Presidente de la República presentó, el 29 de septiembre de 2009, un plan de acción contra el paro de los jóvenes, ya que esta franja de la población es la que tiene las tasas más altas de paro y de pobreza. Nicolas Sarkozy anunció una serie de medidas, parcialmente inspiradas en las recomendaciones del llamado “libro verde”, presentado el pasado mes de julio por el Alto Comisario para la Juventud, Martin Hirsch, y destinadas a completar el Plan de Movilización para el Empleo de los Jóvenes. Se calcula que el coste de este Plan para 2010 girará en torno a los 460 millones de euros, de los cuales 250 millones se consagrarán a la financiación de la extensión a los jóvenes de la llamada Renta de Solidaridad Activa (RSA).

Acceso de los jóvenes al empleo

El Presidente Sarkozy hizo un llamamiento para seguir fomentando el acceso de los jóvenes al empleo, objetivo que debe apoyarse en cuatro tipos de medidas

Desarrollar la formación en alternancia

Para que el aprendizaje sea más atractivo, se mejorará el estatuto del aprendiz, de tal manera que sea tan ventajoso como el de los estudiantes. Sarkozy evocó, en particular, la apertura del dispositivo europeo “Erasmus” a los aprendices. La Función Pública, que cuenta actualmente con menos de 6.000 aprendices, deberá ampliar esta cifra. Por último, también debería desarrollarse la formación en “alternancia”, al final de los estudios universitarios.

⁹ “Liaisons Sociales – Bref Social” n° 15452 de 1 de octubre de 2009.

Autorizar los precontratos

El Presidente pide a los agentes sociales que inicien negociaciones, para definir un marco jurídico que permita a las empresas que lo deseen, financiar los estudios de los jóvenes si contraen la obligación de cursar una formación y trabajar a continuación en la empresa, por una duración mínima determinada. Sarkozy considera que, para las empresas, este dispositivo puede ser un medio de planificar sus contrataciones, además de ser una fuente de ingresos para los centros de formación y aprendizaje, y una garantía de empleo para el joven al término de sus estudios.

- Reforzar el CIVIS (Contrato de Inserción en la Vida Social) para mejorar el acompañamiento a los jóvenes con dificultades sociales y laborales. El importe de la prestación del CIVIS se aumentará de manera significativa y el acompañamiento y apoyo de los jóvenes se intensificará igualmente. Como contrapartida, aumentarán igualmente las obligaciones de los jóvenes.

Prohibir las prácticas en empresa durante el periodo de vacaciones. El Presidente recordó la introducción en el Proyecto de Ley sobre la Orientación y la Formación –actualmente debatida en el Parlamento- de la prohibición de realizar prácticas en empresa fuera del curso universitario o de formación, con el fin de limitar los abusos y evitar, de esta manera, que estudiantes en prácticas sustituyan al empleo asalariado.

La renta de solidaridad activa se extenderá a los trabajadores menores de 25 años

La extensión de la Renta de Solidaridad Activa a los jóvenes que hubieran ejercido una actividad profesional –propuesta estrella del libro verde sobre la política de la juventud- fue confirmada por el Presidente de la República, con la precisión de que la intención no es “crear una nueva Renta Mínima de Inserción para los jóvenes, para convertirlos en asistidos”, sino de valorizar a los jóvenes que optan por el trabajo. Así, la Renta de Solidaridad Activa se reservará a los jóvenes menores de 25 años que trabajaron al menos dos años durante un período de tres años. Otra medida destinada a ofrecer a los jóvenes una mayor independencia financiera será la ayuda para la adquisición de un seguro complementario de salud, cuyo importe pasará de 100 a 200 euros.

Formación y orientación

El Presidente Sarkozy desea crear un verdadero servicio público de orientación, que ofrezca mayor autonomía a cada joven y la posibilidad de elegir progresivamente su orientación profesional, desde el principio de la enseñanza secundaria, y cambiar de opción.

Evocando un derecho a la formación entre 16 y 18 años, el Presidente declaró que “ningún joven debería quedarse, hasta sus 18 años, fuera de todo sistema de formación”, si no tuviera empleo.

Según él, se debería hacer todo lo posible para ayudar a los 120.000 jóvenes que abandonan el sistema educativo, sin cualificación, entre los 16 y 18 años, acompañándolos y ofreciéndoles una formación o un empleo.

Cada joven será seguido por un “referente”, en el marco de un recorrido de inserción, que formalmente será un contrato entre las llamadas “misiones locales” y el joven. Si el joven respetara sus compromisos en materia de formación, se le podrían conceder ayudas personalizadas. Por el contrario, “los que no siguieran una formación no recibirían nada”, según palabras del Presidente.

Nuevas experiencias

Al Alto Comisario para la Juventud le ha sido confiada la misión de desarrollar, en 2010 y 2011, experiencias tendentes a “incrementar la tasa de empleo de los jóvenes”, con un presupuesto de 50 millones de euros.

Se experimentarán tres tipos de acciones:

- para los jóvenes de 16 a 18 años, que abandonen los estudios: recorridos de reinserción desde principios de 2010;
- para los de 18 a 25 años, poco cualificados o en paro de larga duración: un acompañamiento intensivo, durante el cual el joven que acepte una oferta de formación o de empleo, que le proponga su “referente”, se beneficiará de una garantía mínima de recursos (en torno a 250 euros al mes);
- para los de 18 a 25 años: un mecanismo llamado “dotación de autonomía”, que permita al joven que lo desee beneficiarse de una parte de las ayudas públicas que se conceden actualmente a sus padres (prestaciones familiares). En ese marco, el joven tendrá la posibilidad de financiar ciertos gastos previamente definidos, tales como una formación o el permiso de conducir, por ejemplo.

GRECIA

LOS DATOS DE LA II ENCUESTA TRIMESTRAL DE 2009

En el segundo trimestre de 2009, la tasa de actividad, es decir el porcentaje de población activa sobre el total de la población en edad de trabajo (mayores de 15 años) ha sido 53,7%, dos centésimas de punto más que en el trimestre anterior.

El número de ocupados se ha estimado en 4.531.900 personas. Durante el trimestre de referencia han encontrado trabajo 90.230 parados y 80.626 que pertenecían a la población inactiva, mientras, viceversa, han sido 112.122 las personas que trabajaban hace un año y se han quedado sin empleo en este trimestre y 73.145 los trabajadores que han pasado a la situación de inactividad. Además, 86.366 personas que eran inactivas hace un año han entrado en el mercado de trabajo como demandantes de empleo.

En relación con el cambio en el nivel de empleo entre el segundo trimestre de 2008 y el segundo trimestre de 2009, se observa un aumento del 2,1% en Agricultura y del 0,1% en el sector Terciario, mientras que en Industria se ha registrado una disminución del 6,4%.

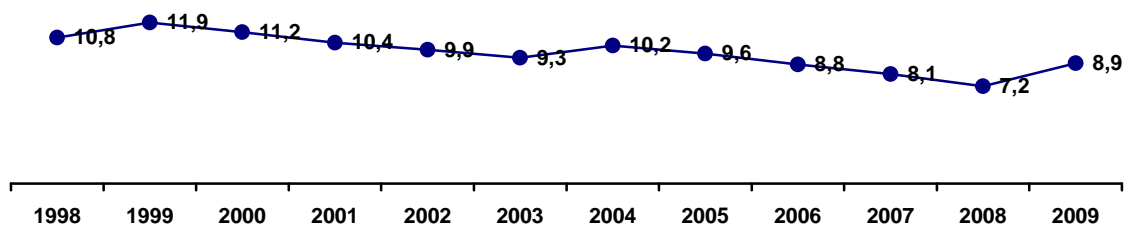
La tasa de trabajo a tiempo parcial aumenta ligeramente pero sigue baja, representando el 6,0% del total de empleados. El 47,6% de quien elige el tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa, mientras que el 8,6% lo elige para dedicar más tiempo al cuidado de hijos pequeños o de familiares con discapacidad.

La tasa de empleo ha alcanzado el 64,5%, pero sigue muy por debajo de la tasa de media de la Unión Europea.

El número de personas desempleadas se estima en 442.563. El 73,7% de ellos está buscando trabajo a jornada completa. Concretamente, el 39,5% de los desempleados buscan sólo trabajos a jornada completa, mientras que el 47,0% prefieren la jornada completa pero, si fuera necesario, aceptarían el tiempo parcial.

En el segundo trimestre de 2009, la tasa de desempleo fue 8,9% (frente al 9,3% del trimestre anterior y al 7,2% del segundo trimestre de 2008).

Tasa de desempleo. II Trimestre (1998-2009)



La tasa de desempleo femenino (12,5%) sigue siendo casi el doble que la de los hombres (6,3%). Por tramos de edad, la tasa de desempleo más alta se da entre los que tienen de 15 a 29 años (17,7%). Para las jóvenes mujeres dicha tasa es 22,6%.

Cuadro 1. Tasa de desempleo por género y tramos de edad. I trimestre de 2008 y de 2009

Tramos de edad	Segundo trimestre					
	2008			2009		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	4,7	10,9	7,2	6,3	12,5	8,9
15-29	11,5	20,7	15,5	13,9	22,6	17,7
30-44	3,5	10,3	6,4	5,1	11,9	8,0
45-64	2,5	5,6	3,7	4,2	7,4	5,4
65+	1,0	0,0	0,7	0,7	0,7	0,7

Fuente: ESYE

Considerando el nivel de educación, la tasa de desempleo media es inferior a la de las personas que no han ido a la escuela (13,0%), las que han completado sólo el primer ciclo de educación secundaria (10,7%) y las que tienen licenciatura técnica (10,0%). Las tasas de desempleo más bajas se observan entre las personas con un título equivalente al doctorado (6,8%) y con licenciatura teórica (6,3%).

Cuadro 2.- Tasa de desempleo por género y nivel de educación. Segundo trimestre de 2008 y 2009

Nivel de educación	Segundo trimestre					
	2008			2009		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	4,7	10,9	7,2	6,3	12,5	8,9
Doctorado o similar	5,4	4,9	5,2	5,3	8,7	6,8
Licenciaturas teóricas	3,4	7,3	5,3	4,7	7,9	6,3
Licenciaturas técnicas	5,8	13,6	9,6	6,3	14,0	10,0
2º ciclo educ. secundaria	5,1	11,7	7,7	6,7	14,6	9,8
1er ciclo educ. secundaria	4,6	15,1	7,8	8,3	15,8	10,7
Educación primaria	3,9	9,4	5,9	5,5	11,5	7,7
No han completado Educ. prim.	4,9	6,5	5,5	10,4	8,8	9,7
No han ido a la escuela	8,6	16,7	12,3	17,1	6,6	13,0

La tasa de desempleo, en el trimestre de referencia, ha sido mayor entre las personas extranjeras (9,8% contra 8,8%). Y mucho mayor ha sido, por su parte, la tasa de actividad (72,1%, frente al 52,1%).

ITALIA**ENCUESTA SOBRE POBLACIÓN ACTIVA EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2009**

Los resultados de la II EPA 2009 indican claramente que el mercado de trabajo italiano se mantiene en un estado de crisis cuya incidencia resulta en aumento, si bien la situación, como ha subrayado el Ministro de Trabajo «es manifiestamente inferior a la de gran parte de los países industrializados».

En efecto, respecto del mismo período de 2008 (abril-junio), la pérdida de 378.000 puestos representa el peor resultado desde 1994, pero también es cierto que la tasa general de desempleo se ha quedado en un 7,4%, es decir bastante por debajo de la media europea.

Tabla 1.- Situación general

	Datos no depurados (miles)			Datos depurados (miles)		
	II trim 2009	Diferencia con II TRIM 2008		II trim 2009	Diferencia con I 2009	
		Núm. abs.	%		Núm. abs.	%
Pobl. activa	25.044	- 241	-1,0	25.006	- 40	- 0,2
Ocupados	23.203	- 378	-1,6	23.167	- 58	- 0,3
Desempleados	1.841	+ 137	+8,1	1.839	+ 19	+ 1,0
Tasa de actividad	62,6	-0,9	-	-	-	-
Tasa de empleo	57,9	-1,2	-	-	-	-
Tasa de paro	7,4	0,6	-	7,4	0,1	-

El mantenimiento y el empeoramiento de la crisis ocupacional, pues, parece inferior a las previsiones, pero no por ello menos preocupante, ya que, entre otras cosas, se confirma la distancia entre un Norte de Italia, que registra una caída del 1,0% en cuanto a número de ocupados, y unas regiones del Sur en las que tal porcentaje alcanza un preocupante -4,1% (271.000 el total de puestos perdidos).

Es de subrayar que en el Sur, además de un -4,1% en el total de ocupados, se registra un -3,0% en cuanto a desocupación. Ello se debería, según los primeros análisis, a que es elevado el número de quienes, por las razones más diversas, se salen del mercado de trabajo.

Tabla 2.- Situación general por macro-regiones (miles)

	OCUPADOS			DESOCUPADOS			POBLACIÓN ACTIVA		
	II trim. 2009	Dif II trim. 2008		II trim. 2009	Dif II trim. 2008		II trim. 2009	Dif II trim. 2008	
		N.	%		N.	%		N.	%
NORTE	11.988	-117	-1,0	632	+149	+30,8	12.619	+32	+0,3
CENTRO	4.875	+10	+0,2	348	+15	+4,5	5.223	+25	+0,5
SUR	6.340	-271	-4,1	861	-27	-3,0	7.201	-298	-4,0

Tabla 3.- Tasas de actividad, empleo y paro por macro-regiones y variación interanual (miles)

	TASA DE ACTIVIDAD		TASA DE EMPLEO		TASA DE PARO	
	II trim.2009	Dif. puntos II trim. 09	II trim.2009	Dif. puntos II trim. 08	II trim.2009	Dif. puntos II trim. 08
NORTE	69,7	- 0,2	66,1	- 1,1	5,0	+ 1,2
CENTRO	67,0	- 0,2	62,5	- 0,3	6,7	+ 0,3
SUR	51,2	- 2,2	45,0	- 2,0	12,0	+ 0,1
ITALIA	62,6	- 0,9	57,9	- 1,2	7,4	+ 0,6

La caída ocupacional, además, sigue afectando a todos los grandes sectores económicos, con especial incidencia en Industria. El análisis de la ocupación por sectores señala, además, que también en la construcción se advierten señales de crisis, y que el terciario registra una pérdida inusual de puestos (-0,9%).

Tabla 4.- Empleados por sectores

	II trimestre 2009		Dif. Con II trim. 2008
	Núms. Abs.	% sobre total	
Agricultura	853.000	3,7	- 0,7
Industria (Construcción)	6.761.000 (1.930.000)	29,1 (8,3)	- 3,4 (-2,1)
Servicios	15.589.000	67,2	- 0,9

Por último, es de evidenciar que el incremento del total de personas desocupadas afecta casi totalmente a la componente masculina (+130.000; +16,1%), y sólo marginalmente a la femenina (+8.000; +0,8%).

Tabla 5.- Población activa por géneros (miles)

	OCUPADOS		DESOCUPADOS		POBLACIÓN ACTIVA	
	II trim. 2009	Dif II trim. 08	II trim. 2009	Dif II trim. 08	II trim. 2009	Dif II trim. 08
Varones	13.870	- 2,2	837	16,1	14.806	- 1,2
Mujeres	9.333	- 0,7	904	0,8	10.237	- 0,6
TOTAL	23.203	- 1,6	1.841	8,1	25.044	- 1,0

LOS TRABAJOS QUE LOS JÓVENES NO QUIEREN¹⁰

El 30 de septiembre, en la sede del CNEL¹¹, se presentó un voluminoso informe que, bajo el título "LA DESAPARICIÓN DE LA FÁBRICA" investiga la reconversión de las empresas italianas después de la crisis. En dicho informe cabe destacar dos encuestas realizadas por el instituto de sondeos IPSOS sobre preferencias de los jóvenes italianos en cuanto a su futuro trabajo.

Según la primera de dichas encuestas (sobre una muestra de 515 jóvenes entre los 16 y los 29 años, más 800 personas representativas entre los residentes de 16 a 80 años), los muchachos preferirían trabajar como dependiente de comercio, telefonista en un centro de atención, carpintero, empleado administrativo antes que como obrero. Parecen huir del trabajo en las fábricas, dispuestos a realizar empleos más precarios y alienantes, con tal de no "vestirse con un mono azul". Para la mayoría de los encuestados, trabajar como obrero en una fábrica representa una especie de condena profesional, al contrario del trabajo como telefonista, que puede ser un trabajo temporal.

La lista de los empleos que nunca se querrían ejercer está encabezada por el de albañil (38% de los titulados universitarios y 34% de los no titulados), que es duro, peligroso y además precario. En segundo lugar, para los titulados universitario está el de barrendero, mientras que para los no titulados el trabajo-pesadilla, después del de albañil, es el de militar (en tercer lugar para los licenciados). Siguen, en la clasificación de los empleos menos apetecibles, el de trabajador en locales de comida rápida y el de peluqueros, mientras que los obreros obtienen el 17% de los rechazos entre los titulados y el 12% entre los no titulados. Para el 15% de éstos últimos, además, es absolutamente indeseable ser profesor, mientras sólo el 7% de ellos rechazaría el trabajo de dependiente de comercio.

Trabajar como obrero es considerado lo menos cualificado, aceptable sólo porque ofrece un salario seguro o sólo si la fábrica está cerca de casa. Algunos encuestados han dicho que el trabajo en una

¹⁰ Dos encuestas de CNEL-IPSOS en el ámbito del Informe "LA DESAPARICIÓN DE LA FÁBRICA": Las empresas italianas después de la crisis

¹¹ Consejo Nacional de Economía y Trabajo, equivalente al CES español

fábrica es asimilable al del enterrador o a «freír patatas en un McDonald». Los entrevistados ven la figura del obrero como "estática", «un trabajo para quien no tiene otras posibilidades de elección».

Según los responsables de la encuesta, los jóvenes no tienen una percepción clara del papel de la industria manufacturera en Italia e imaginan su propio futuro, en la gran mayoría de los casos "en una oficina", a ser posible cerca de casa y con horarios cómodos que permitan dedicarse a otras cosas y salir por la noche. La industria - se lee en la encuesta - está «más olvidada que aborrecida», un lugar «para extranjeros», desligado del resto del país.

De la segunda encuesta, realizada entre estudiantes universitarios matriculados en el último curso de la carrera, se deduce, además de la lista de los trabajos "que no hay que hacer", también el miedo a la precariedad y la disponibilidad a buscar trabajo fuera del país.

A la pregunta: «Buscará trabajo en el extranjero en los próximos 12-18 meses?», el 30,2% contesta sin duda que sí, y otro 33% que se lo está pensando seriamente. Sólo el 36,8% asegura que se quedará en Italia. Este dato ha sorprendido a los autores del estudio, puesto que, comparando estas "intenciones" con el número real de expatriaciones de licenciados, debería transformarse en regla lo que ahora es una excepción. En efecto, sólo el 4% de los que se licenciaron en 2007 ha encontrado trabajo fuera de las fronteras italianas. Lo cual, en cifras absolutas corresponde a 11.700 licenciados, que de todas formas es tres veces más que en 1999. Y también es cierto que no siempre quien busca encuentra, por lo que una cosa es mandar currículos y otra recibir un contrato de trabajo.

Según Domenico De Masi, profesor de Sociología del trabajo en la Universidad de Roma-La Sapienza, el fenómeno debe estudiarse bajo una perspectiva histórica. Mientras antiguamente se licenciaban muchas menos personas y la mitad de ellas se veía obligada a encontrar trabajo en el exterior, ahora Italia ofrece mucho más trabajo y quien opta por ir al extranjero lo hace por decisión propia, no porque se sienta obligado. Por ello, «son muchos los que, después del primer impulso, cambian de idea». Comparte este punto de vista Elio Ciaccia, consejero del CNEL: «Muchos jóvenes tienen una idea un poco romántica de la realidad. Algunos piensan que en el extranjero todo es mejor, más fácil. Y después, en la práctica, se dan cuenta de que es verdad sólo en parte».

De hecho, el 75% de los universitarios (y el 85% de los estudiantes de escuela superior) sostiene que Italia no ofrece suficientes oportunidades de trabajo. Entre los defectos del país que les inducen a huir de él, indican la tendencia de las empresas a privilegiar contratos temporales y precarios, la dificultad de ser contratados sin experiencia, la difusión de las recomendaciones; mientras que la crisis económica se coloca sólo en las últimas posiciones. El mismo Ciaccia admite que «en cuanto a protección social los jóvenes tienen razón. Al contrario de lo que ocurre en otros países europeos, la pérdida del empleo, fenómeno frecuente en un sistema flexible, no está acompañada por un apoyo a la renta capaz de proteger al trabajador. En lo demás, en cambio, tiene un cierto peso esa valoración romántica mencionada anteriormente».

Una confirmación de esta visión «más de corazón que de cabeza» la ve el profesor De Masi en la lista de los países extranjeros que los universitarios italianos elegirían como meta de su fuga. En primer lugar, Estados Unidos e Inglaterra; bastante más atrás Alemania y España; y después Suecia, que supera también a Francia. Una de las razones de las dos primeras metas podría ser que en Italia la lengua extranjera más conocida es el inglés. Pero también existe una razón "mitológica". Según De Masi, «durante decenios se ha dicho que en Estados Unidos no hay desempleo, que quien vale consigue lo que se propone, y argumentos por el estilo. Esto era cierto hace años, cuando allí el desempleo era el 4% y en Italia el 15%». Pero ahora en ambos países se está alrededor del 7% y en Estados Unidos hay más de 6 millones de vagabundos y de ellos la mitad tiene menos de 30 años. «El mito sigue en pie, pero ya no coincide con la realidad».

En el extranjero o en Italia, ¿qué es lo que buscan los aspirantes licenciados cuando mandan un curriculum? Lo primero, un buen sueldo; y desde este punto de vista la opción del extranjero tiene una explicación: en Europa el primer sueldo para un licenciado supera los 1.700 euros mensuales en el 43% de los casos, mientras que en Italia los afortunados son la mitad. Después del dinero, los jóvenes piden la posibilidad de avanzar profesionalmente, un puesto seguro, pero también poder dejar libre la mente después de las ocho horas de trabajo diario. «Una palabra que los jóvenes no quieren oír», dice Ciacca, «es fatiga. Muchos de ellos buscan un trabajo de oficina, mejor si cerca de casa, con un jefe simpático, poca responsabilidad y horario reducido».

PAÍSES BAJOS

SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Empleo

En el segundo trimestre de 2009 hubo 72.000 empleos de trabajadores menos que en el mismo periodo del año anterior. Es la primera vez desde finales de 2004 en que el número de puestos de trabajo es menor que en el año anterior. En comparación con el trimestre precedente, el número de puestos de trabajo disminuye por segunda vez consecutiva. Teniendo en cuenta los influjos estacionales, en el segundo trimestre hubo 55.000 puestos de trabajo menos que en el primer trimestre de 2009. Los costes salariales por año de trabajo fueron mayores, en un 2,6%, que en el año anterior.

En el segundo trimestre se contabilizó más de 7,9 millones de puestos de trabajo; 0,9% menos que en el año anterior. La gran mayor caída corresponde al sector de prestación de servicios en donde el número de puestos de trabajo bajó en 83.000. Este descenso se debe casi por completo al descenso de puestos de trabajo dentro de las empresas de trabajo temporal. El sector de trabajo temporal es el más seriamente dañado por la pérdida de empleos. Además, también se ha registrado descenso en otros sectores empresariales como industria, construcción comercio, hostelería y transporte, sectores en los que se ha reducido el número de puestos de trabajo como consecuencia de la caída de la producción. Es llamativo el crecimiento de empleos en el sector colectivo, en 53.000. La mayor parte de este crecimiento se sitúa en sanidad con un aumento de más de 38.000 puestos de trabajo.

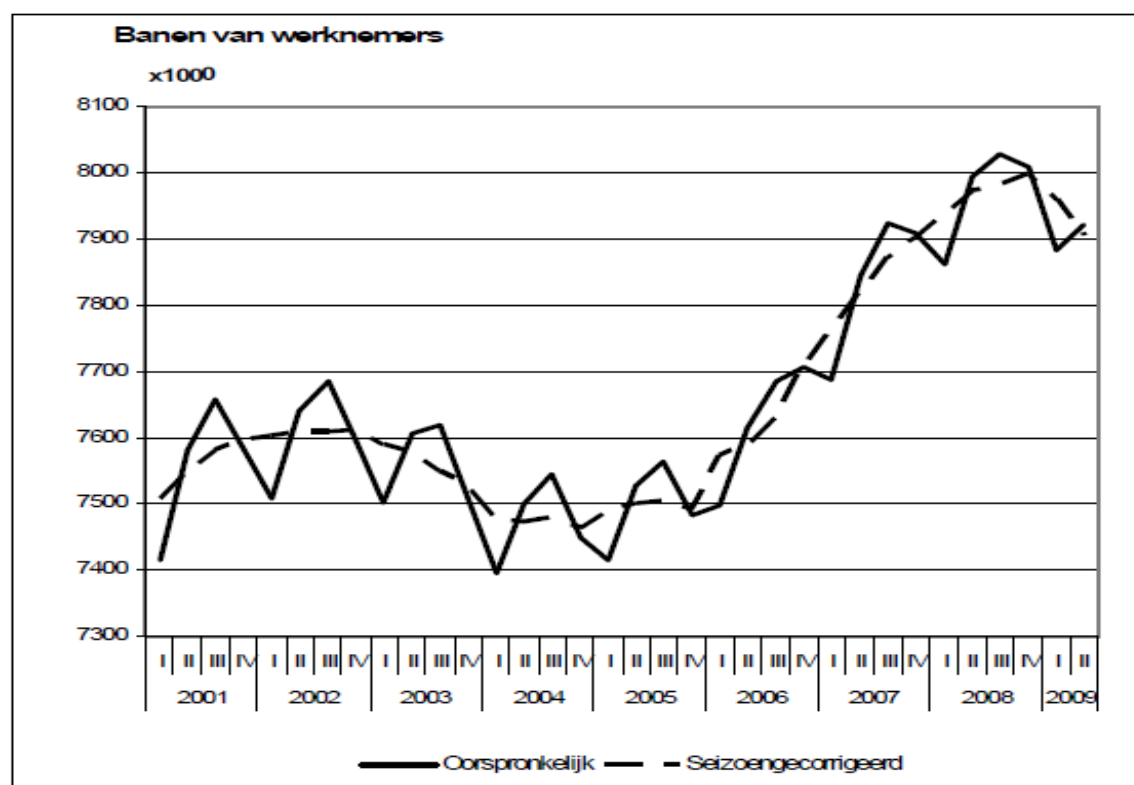
En comparación con el trimestre anterior, la caída es del 0,7%. El descenso de empleos del segundo trimestre es mayor que el del primer trimestre de este mismo año y también es la mayor caída de empleos trimestre a trimestre nunca hasta ahora medida.

Los salarios de los trabajadores por año de trabajo en el segundo trimestre fueron mayores, en un 2,6%, que en el mismo trimestre del año anterior. Este crecimiento es mayor que el del primer trimestre, en que los salarios crecieron en un 1,7%. No obstante, este crecimiento es inferior al crecimiento de los salarios de convenio colectivo que han aumentado en un 3,0%.

Puestos de trabajo por sector empresarial

	2007	2008				2009	
	Total	Total	II	III	IV	I	II
Agricultura y pesca	132	129	129	141	128	114	126
Industria	939	950	949	952	952	843	930
Construcción	392	395	396	398	395	391	392
Comercio	1292	1323	1323	1333	1332	1320	1322
Hostelería	291	298	303	307	297	282	299
Transporte y comunicaciones	461	467	468	468	467	460	457
Ins. Financieras	286	284	287	284	283	280	282
Prestación de servicios	1534	1578	1583	1608	1587	1518	1500
Gestión pública	514	512	514	509	511	520	524
Enseñanza subsidiada	453	463	468	454	467	467	472
Sanidad y bienestar	1205	1224	1222	1225	1232	1236	1260
Cultura y otras prestaciones de servicios	342	351	354	349	357	352	358
Total	7841	7973	7994	8028	8008	7884	7922

Empleos de Trabajadores

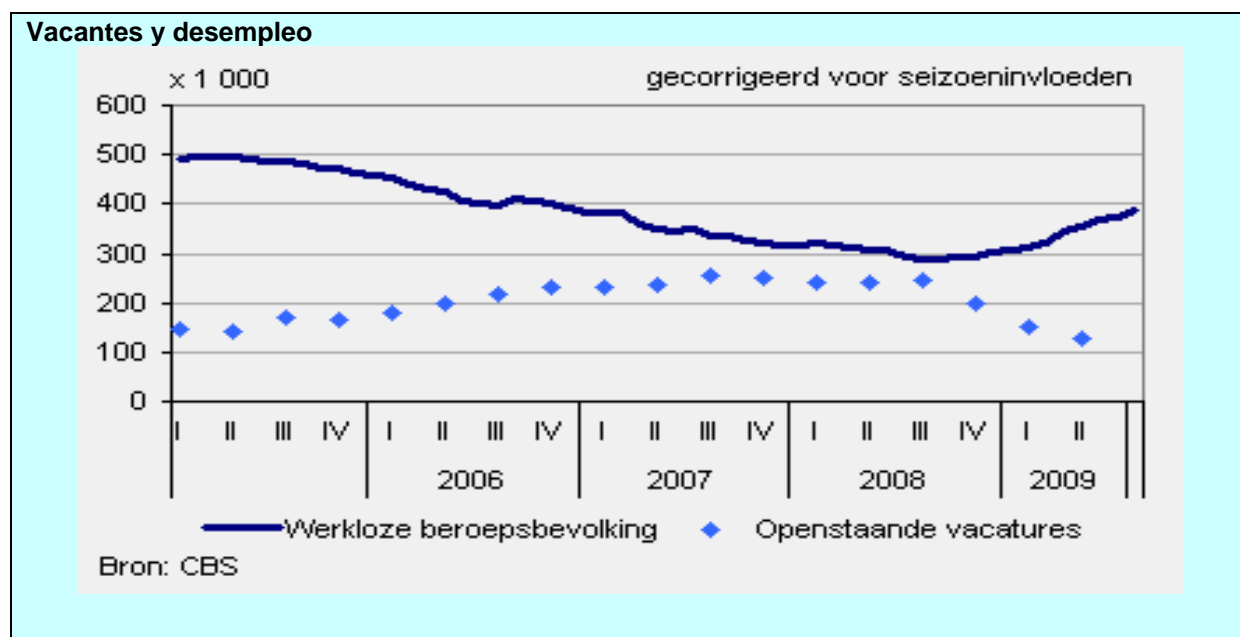


Bron: CBS

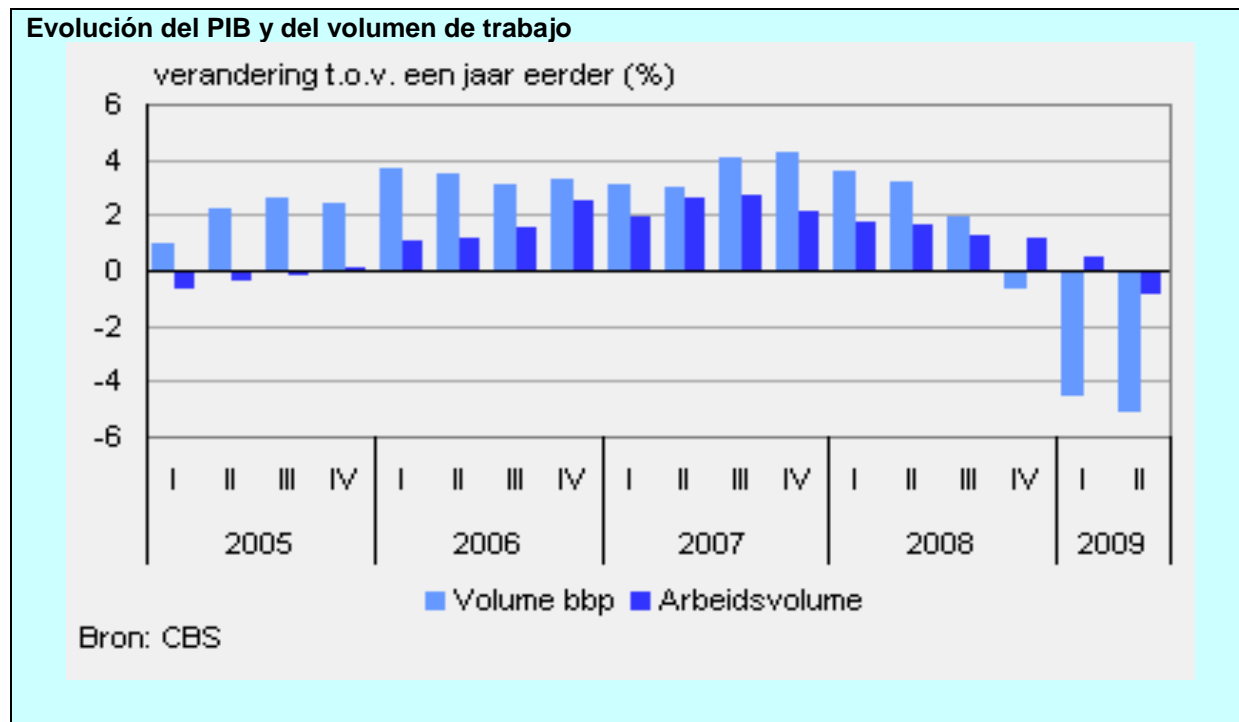
Leyenda: Banen van werknemers = Empleos de trabajadores Oorspronkelijk = De origen Seizoengecorrigeerd = Corrección por efectos estacionales Bron. CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística

Desempleo

En el periodo junio-agosto 2009 se registró una media de 390.000 personas desempleadas, lo que equivale al 5,0% de la población activa. Hace un año, el porcentaje era del 3,8%. En el último semestre, el desempleo aumentó en una media de 12.000 personas por mes. El número de desempleados es, en 96.000, mayor que hace un año. Dos de cada tres desempleados nuevos son hombres, por lo que se está igualando el porcentaje de hombres y mujeres parados. Actualmente, el 5,4% de la población activa femenina está desempleada, mientras que este es el caso del 4,7% de los hombres. Hace un año los porcentajes eran del 4,6% y 3,1% respectivamente.



Leyenda: Gecorrigeerd voor seizoeninvloeden = Corrección de efectos estacionales
 Werkloze beroepsbevolking = Desempleados entre la población activa
 Openstaande vacatures = Vacantes abiertas
 Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística



Legenda Verandering t.o.v. een jaar eerder (%) = Cambios respecto al año anterior (%) Volumen bbp = Volumen de PIB Arbeidsvolume = Volumen de trabajo Bron: CBS = Fuente: Oficina Central de Estadística
 Área de Documentación e Informes,
 septiembre de 2009

RUMANIA

LOS DATOS DE LA II ENCUESTA TRIMESTRAL

El nivel de la tasa de ocupación se sitúa a 10,8 puntos porcentuales por debajo del objetivo del 70% para 2010 establecido por la estrategia de Lisboa.

En el segundo trimestre de 2009, la población activa en Rumanía estaba constituida por 10.008.000 personas, de las cuales 9.381.000 ocupadas y 627.000 en busca de empleo.

La tasa de actividad fue 63,4% y la de ocupación, 59,2%, un nivel inferior al del trimestre correspondiente del años anterior (-0,5 puntos) pero superior (+1,8 puntos) al del primer trimestre de este año.

Por su parte, el desempleo, en el trimestre de referencia presentó una tasa del 6,3%, frente al 6,9% del trimestre anterior y el 5,6% del segundo trimestre de 2008.

Por género, hay una diferencia de 1,9 puntos entre la tasa masculina (7,1%) y la femenina (5,2%), mientras que por zona residencial, en las urbanas el desempleo llega al 7,7%, frente al 4,5% de las zonas rurales.

Por último, el desempleo juvenil (15-24 años) supera notablemente la media, con un 19,2%.

Población activa Principales indicadores por género y zona residencial. Segundo trimestre 2009

	Total	Hombres	Mujeres	Zona Urbana	Zona Rural
miles de personas					
Población activa	10.008	5.540	4.468	5.468	4.540
Población ocupada	9.381	5.145	4.236	5.047	4.334
Desempleados	627	395	232	421	206
Población inactiva	11.491	4.933	6.558	6.336	5.155
Valores porcentuales					
Tasa de actividad)	63,4	70,9	55,9	61,9	65,5
15-24 años	30,4	35,3	25,1	25,1	37,0
25-54 años	78,8	86,3	71,3	80,1	77,0
55-64 años	45,1	55,5	36,1	32,9	61,0
Tasa de ocupación	59,2	65,6	52,9	57,1	62,2
15-24 años	24,5	28,2	20,6	18,6	31,9
25-54 años	74,4	80,8	68,0	74,9	73,7
55-64 años	44,0	55,5	35,6	31,7	59,9
Tasa de desempleo	6,3	7,1	5,2	7,7	4,5
15-24 años	19,2	20,2	17,9	25,7	13,8
25 años y más	4,9	5,7	4,0	6,1	3,4

**AREA DE RELACIONES
LABORALES Y
CONDICIONES DE TRABAJO**

RELACIONES LABORALES

FRANCIA

MODALIDADES DE APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY QUE FLEXIBILIZA EL TRABAJO DOMINICAL¹²

La Ley nº 2009-974, de 10 de agosto de 2009, publicada en el Diario Oficial el día 11, que amplía las derogaciones al descanso dominical, entró en vigor el 12 de agosto de 2009,. La Dirección General de Trabajo publicó, el 31 de agosto de 2009, una Circular de aplicación (nº 20 de 31 de agosto de 2009), reafirmando el principio del descanso dominical y reglamentando las derogaciones a ese principio en las localidades y zonas turísticas y termales, así como en ciertas grandes aglomeraciones para los trabajadores asalariados voluntarios. Sin embargo, ciertas disposiciones necesitaban un cierto número de precisiones para su aplicación, lo que ha dado lugar a la publicación del Decreto nº 2009-1134, de 21 de septiembre, cuyo contenido se describe a continuación.

Entidades locales de interés turístico.

La Ley de 10 de agosto de 2009 mantiene e incluso amplía la posibilidad que tienen los establecimientos de venta al detalle -situadas en las localidades de interés turístico, zonas termales, así como en zonas turísticas o termales excepcionalmente frecuentadas o con animación cultural permanente- de aplicar el descanso semanal dominical por turnos. (Código de Trabajo, art. L. 3132-25). Estos establecimientos no necesitarán obtener la autorización del Prefecto. Sin embargo, este último seguirá teniendo una función esencial, ya que deberá establecer la lista de localidades y zonas afectadas y ello, a propuesta del Alcalde de la localidad. Según este Decreto, "El Prefecto tomará la decisión de manera motivada" (Código Trabajo, art. R.3132-19 modificado).

El Decreto precisa que, para estar en la lista de las de localidades de interés turístico o termal y de las zonas turísticas excepcionalmente frecuentadas o con animación cultural permanente, "las citadas entidades locales o zonas deberán recibir durante ciertos períodos del año un importante aumento de población, a causa de sus características naturales, artísticas, culturales o históricas o por la existencia de instalaciones de recreo o actividades termales que atraen una gran cantidad de público" (C.T. art. R.3132-20 modificado). Así, mientras que en su precedente versión, el texto contemplaba las características "naturales, artísticas o históricas" de la localidad, el actual cita también sus características culturales. En cambio, no cambian los criterios para la clasificación como localidades de interés turístico o termal, es decir:

- la relación entre la población permanente y la población estacional;
- el número de hospedajes;

¹² "Liaisons Sociales – Bref Social" nº 15447, de 24 de septiembre de 2009.

- el número de zonas de “camping”;
- el número de camas (hoteleras u otras);
- el número de plazas de aparcamiento disponibles para vehículos.

Perjuicios al público y funcionamiento.

Cuando el descanso simultáneo de todos los trabajadores asalariados de un establecimiento en domingo fuera perjudicial para el público o comprometiera el funcionamiento normal del establecimiento, la ley prevé desde hace mucho tiempo que el descanso pueda ser autorizado por el Prefecto según diferentes modalidades (C. de Trabajo, art. L.3132-20). Estas disposiciones no han sido modificadas por la Ley de 10 de agosto de 2009, que simplemente ha extendido el régimen de autorización a los llamados PUCE (Perímetros de Uso de Consumo Excepcional).

La nueva ley también ha mantenido las autorizaciones por extensión: la autorización concedida a un establecimiento podrá ser extendida por el Prefecto a varios o a la totalidad de los establecimientos de la misma localidad que realicen la misma actividad y se dirijan a la misma clientela (C. de Trabajo, art. L.3132-23).

El Decreto precisa que “las autorizaciones por extensión (...) se realizarán según las modalidades previstas en el primer párrafo del artículo L.3132-25-4 (C. de Trabajo, art. R.3132-16 modificado). Estas autorizaciones son “concedidas por un tiempo limitado, previo dictamen del Consejo municipal, de la Cámara de Comercio e Industria, de la Cámara de Oficios y de los sindicatos de empresarios y trabajadores de la entidad local”. Los dictámenes serán comunicados en el plazo de un mes. El Prefecto dará la autorización en un plazo de ocho días, mediante resolución motivada, que deberá notificar inmediatamente a los solicitantes (C. Trabajo, art. R.3132-16 modificado).

El Decreto recuerda, citando las disposiciones de la Ley de 10 de agosto, que “las autorizaciones por extensión (...) se conceden según un acuerdo colectivo aplicable al establecimiento interesado o, en su defecto, según una decisión unilateral del empresario aprobada por referéndum (C. Trabajo, art. R.3132-17 modificado).

Autorizaciones concedidas en los PUCE

En aplicación de la ley de 10 de agosto de 2009, los establecimientos situados en los PUCE (Perímetros de Uso de Consumo Excepcional), que deseen abrir el domingo, deberán solicitar la autorización del Prefecto. Autorización que será concedida, a título individual o colectivo, a comercios o servicios que ejerzan la misma actividad (C. Trabajo, art. L.3132-25-6).

El Decreto precisa que las autorizaciones colectivas “serán aplicables a los establecimientos situados en el mismo perímetro de uso de consumo excepcional, que ejerzan la misma actividad y se dirijan a la misma clientela” (C. Trabajo, art. R.3132-17 modificado).

La autorización solo podrá ser concedida si hubiere acuerdo colectivo o, en su defecto, una decisión unilateral del empresario aprobada por referéndum (C. Trabajo, art. L.3132-25-3). El acuerdo colectivo podrá aplicarse a varios establecimientos que ejerzan, por definición, la misma actividad y se dirijan a la misma clientela. Cuando así fuera el caso, “el Prefecto podrá, por decisión colectiva, (...) autorizar a esos establecimientos (...) a otorgar el descanso dominical por rotación para todo o parte del personal” (C. Trab., art. R.3132-17 modificado).

UCRANIA

CRISIS ECONÓMICA Y DESPIDOS ¹³

En Ucrania a pesar de la gravedad de la crisis económica, con una caída del PIB del 18%, una inflación del 20% y una devaluación de la moneda de más del 50%, las cifras del paro no parecen haberse alterado significativamente, manteniéndose oficialmente en un sorprendente 2,6% según datos oficiales y en un 10% según la metodología de cálculo de la OIT.

Todo parece indicar que para salir de la crisis, en vez de recurrir a la reducción de la mano de obra, las patronales están utilizando la reducción del tiempo de trabajo, la no remuneración de los permisos administrativos, o los atrasos en el pago de los salarios.

Y esto puede deberse a dos motivos. En primer lugar, porque, según un informe de la OIT, alrededor de una tercera parte de la fuerza de trabajo está temporalmente suspendida en algún momento; y quienes se hallan en esta situación se cuentan como empleados, disminuyendo artificialmente la tasa oficial de desempleo registrado.

Según estas fuentes "más del 18% de todos los trabajadores estaban con "licencia por razones administrativas" sin disfrutar de sueldo, es decir, en situación de despido temporal; contaban como empleados pero en realidad eran desempleados. Una gran proporción había estado con licencia sin sueldo durante tres meses por lo menos. Más del 20% de los trabajadores se encontraban en régimen de trabajo a tiempo parcial, y la mayoría no percibía ingreso alguno; incluso los no clasificados en ese régimen cumplían semanas de trabajo cortas (32 horas en promedio, frente a una semana estándar nacional de 40 horas). Alrededor del 12% de todas las mujeres nominalmente empleadas en las fábricas del país estaban con "licencia por maternidad" prolongada, aun cuando la tasa de fecundidad es extremadamente baja; en consonancia con la opinión de que ese tipo de licencia era una forma de despedir temporalmente a las trabajadoras, la duración de la licencia era mayor en las empresas que tenían mayores dificultades económicas y en las que el empleo había mermado más."

En segundo lugar, el escaso número de despidos puede deberse a las dificultades que la legislación ucraniana, heredada de la Unión Soviética, pone al despido. De hecho la legislación básica sobre los despidos, el Código de Trabajo de Ucrania, es de junio de 1972, más de 15 años antes de la caída del Muro de Berlín. Pero incluso en época postsoviética, en el art. 43 de la Constitución actual se dice literalmente "A los ciudadanos se les garantiza la protección contra el despido ilegal".

Además Ucrania y España son de los pocos países, apenas una veintena, que han ratificado el Convenio 158 de la OIT, del año 1982, que tiene también contenidos terminantes: "no se pondrá fin a

¹³ Fuentes: OIT, Salkom, Frishberg and Parters, Astapovlawyers International Law Group

la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio" (art. 4).

Se deduce que la objetividad es la única causa de extinción fundamentando la estabilidad laboral, entendida como permanencia en el empleo. Dado que la directiva se refiere a las decisiones del empleador ("no se pondrá fin a la relación de trabajo de un trabajador") no alcanza a éste, quien siempre puede renunciar al empleo. Según Rodolfo Capón analizaba para el caso argentino "de este convenio se deduce que un despido no objetivo es arbitrario y que la consecuencia del despido arbitrario es la nulidad, debiendo el trabajador despedido ser reincorporado" y esa parece ser la interpretación constitucional de los jueces ucranianos cuando se enfrentan a demandas por despido.

Por ello son frecuentes las quejas desde las asesorías y consultoras de las asociaciones empresariales, Así Andréy Kurnetsov de la empresa Salkom en sus "Consejos Prácticos para inversores y empresarios extranjeros" afirma que "las leyes laborales ucranianas no satisfacen los requerimientos de una sociedad moderna. Es por eso que el parlamento está actualmente estudiando un borrador de un nuevo código laboral cuyo objetivo sería crear el espacio legal necesario para conseguir la coordinación óptima de los intereses de empleados y empleadores en un ambiente moderno".

Otro autor, Vladimir Lukovich, en un estudio encargado por el despacho de abogados [Frishberg & Partners](#), afirma de forma más radical que Ucrania "es un país inclinado al socialismo donde el derecho al trabajo es un derecho constitucional de cada ciudadano" por ello, incluso durante una crisis económica, "cualquier violación de los derechos del trabajador a trabajar pueden conducir según el Código del Trabajo de Ucrania a la readmisión del trabajador. En tales casos la empresa es condenada a pagar los salarios de tramitación y no es infrecuente que tenga que pagar una importante cantidad por daños morales".

Además para despedir a un trabajador un empresario no debe solo tener razones justificadas sino que debe seguir el procedimiento especificado por la ley (artículos 38 al 43 del Código de Trabajo de Ucrania).

Según Vladimir Lukovich el problema está en la correcta ejecución del despido porque si el despido no es apropiadamente documentado y ejecutado, el trabajador puede probar en la corte que la compañía violó intencionadamente sus derechos laborales. Y, como en cualquier despido "no legal", la corte reinstalará al empleado en su puesto de trabajo y puede exigir reparaciones morales también.

Según el artículo 40 del Código del Trabajo de Ucrania el trabajador tiene que ser informado con dos meses de antelación de su despido. En caso de despido disciplinario el procedimiento de despido debe empezar por documentar el mal comportamiento, y después informar por escrito al trabajador

que debe leer y firmar tal escrito. En el escrito de apercibimiento el trabajador que es acusado debe escribir a su vez una explicación o justificación. Si es la primera ofensa el empresario no puede despedir a menos que la ofensa sea muy grave. Para que un despido sea legal deben realizarse al menos 2 avisos o reprimendas en el periodo de un año. Las actas de infracciones deben realizarse antes y no después del despido según el artículo 148 del Código del Trabajo de Ucrania.

Causas del despido

El artículo 36 del Código del Trabajo de Ucrania establece una lista exhaustiva de las razones legales para poner fin a un contrato: terminación de contrato de trabajo; mutuo acuerdo de las partes (empleador y empleado); despido; renuncia del trabajador o trabajadora y otras razones independientes de la voluntad de las partes. El artículo titulado "Razones del cese del acuerdo laboral" enumera:

- Acuerdo de las partes;
- Finalización de término de validez (puntos 2 y 3 del artículo 23), excepto los casos, cuando las relaciones laborales continúan de facto y ninguna de las partes ha reclamado el cese de éstos.
- El reclutamiento o el ingreso (alistamiento) del trabajador al servicio militar, envío al servicio alternativo (no-militar);
- La ruptura del acuerdo laboral por iniciativa del trabajador (art. 38, 39), por iniciativa del propietario o del órgano, autorizado por él (art. 40, 41) o por exigencia del sindicato u otro órgano autorizado para la representación del colectivo (artículo 45);
- El traslado del trabajador, con el consentimiento de éste, a otra empresa, establecimiento, organización o traslado a un cargo electo;
- La negativa del trabajador a ser trasladado a otra localidad, junto con la empresa, establecimiento, organización y, también, la negativa de seguir trabajando, debido a un cambio sustancial de las condiciones de trabajo;
- La firmeza de una sentencia (fallo) judicial, por la que al trabajador se le condena (excepto los casos de ser puesto éste, en libertad con período de prueba/libertad condicional) a prisión u otro castigo/pena que impida la posibilidad de continuación de este trabajo;
- Causas, previstas en el contrato

El cambio de subordinación de la empresa, establecimiento, organización no cesa el contrato laboral.

En caso de cambio del propietario de la empresa, y también en el caso de reorganización de ésta (fusión, adhesión, división, separación, transformación), el acuerdo laboral continua siendo vigente.

El cese del acuerdo laboral por iniciativa del propietario u órgano, autorizado por él, es posible solo en el caso de reducción del número o plantilla de trabajadores (punto 1 de la parte primera del artículo 40).

Indemnizaciones previstas

Cada uno de los apartados de este artículo exige un procedimiento específico para llevarlo a cabo y supone una carga indemnizatoria diferente.

Así cuando el despido es, digámoslo de esta forma, amigable (por mutuo acuerdo o voluntad del trabajador o por razones objetivas aceptadas por el trabajador o las autoridades) se aplica el artículo 44 del Código del Trabajo de Ucrania, mientras que cuando la disputa se lleva y resuelve en los tribunales y el trabajador o trabajadora demuestra lo inadecuado del despido se aplica el artículo 235 que figura en el capítulo "Pleitos laborales individuales" del Código de Trabajo de Ucrania.

Las cuantías indemnizatorias que tendrá que pagar el empleador establecidas en esos artículos pueden ser:

No inferior al salario medio mensual del trabajador. (artículo 44, primer párrafo)

- Se aplica en los casos, previstos por el punto 6 del art. 36 (Cuando el trabajador se niega a ser trasladado a otra localidad junto con la empresa, establecimiento u organización y cuando no desea continuar trabajando, debido a un cambio de condiciones esenciales de la producción) y los puntos 1, 2 y 6 del art. 40 de este Código (punto 1 – en el caso de cambios de producción y del trabajo, tales como, liquidación, reorganización, bancarrota o reorientación de la empresa, establecimiento u organización y/o reducción de la cantidad o plantilla de trabajadores. Punto 2 – cuando existe una manifiesta inadecuación del trabajador para con el cargo que ocupa o con el trabajo que desempeña, como consecuencia de falta de formación o estado de salud que impiden la continuación de dicho trabajo, así como, en el caso de la anulación de acceso a los secretos del Estado, si el desempeño de las funciones encomendadas a éste/trabajador/ exige obligatoriamente tener acceso a los secretos del Estado. Punto 6 – en el caso de reincorporación del trabajador que había estado desempeñando este trabajo con anterioridad.)

No inferior a dos salarios medios del trabajador. (artículo 44, segundo párrafo)

- Se aplica en el caso del reclutamiento del trabajador para cumplir el servicio militar obligatorio o su alistamiento en el ejército o en el servicio alternativo (no-militar) – punto 3 del art. 36.

Cuantía prevista por el convenio colectivo, pero no inferior a tres salarios medios mensuales del trabajador. (artículo 44, tercer párrafo)

- En el caso de que el trabajador decida poner fin a la relación laboral porque el empleador o el órgano, autorizado por él, viole la legislación laboral, el contrato de trabajo o convenio colectivo (Art. 38 y 39).

Readmisión y salarios de tramitación. (artículo 235)

- Ya hemos mencionado arriba que en los casos en los que el despido llega a los tribunales y estos lo declaran improcedente, o según la terminología del Código de Trabajo ucraniano, despido ilegal o sin fundamento legal, se aplica el artículo 235 del Código de Trabajo, que se titula “restitución en el trabajo o cambio de formulación de las causas de despido” que contempla la readmisión por despido ilegal y afirma, además, que hay que pagar los salarios de tramitación hasta un máximo de un año. Este artículo dice así:

"En el caso del despido sin fundamento legal (o en el caso del traslado ilegal a otro puesto de trabajo) el trabajador tiene que ser restituido en el anterior puesto de trabajo por el órgano que examina el pleito laboral.

Al dictar la resolución sobre la restitución en el trabajo el órgano que examina el pleito laboral simultáneamente adopta la resolución sobre el abono al trabajador del salario medio por el tiempo de ausencia obligada o la diferencia salarial por el tiempo de cumplir trabajo menos remunerado pero no superior al de un año. Si la declaración sobre la restitución en el trabajo se examina durante más de un año, no por culpa del trabajador, el órgano que examina el pleito laboral adopta la resolución de abonar el salario medio por todo el periodo de ausencia obligada."

Precisamente para evitar esta conclusión del pleito laboral y sortear los tribunales de justicia, donde han de probarse las acusaciones e infracciones cometidas por la persona despedida, es cada vez más frecuente que los empresarios negocien y lleguen a acuerdos extrajudiciales con los trabajadores y trabajadoras que quieren despedir ofreciendo, incluso, indemnizaciones para que el despido se convierta en cese por “voluntad propia” aunque esta modalidad de cese no da derechos a indemnización. El empresariado cuenta con un elemento de presión añadido: el libro de trabajo, especie de hoja de servicios que todo trabajador lleva desde que comienza a estudiar. Al trabajador o trabajadora no solo se le ofrece dinero sino también que la anotación que se debe incluir en su libro

de trabajo haga referencia a "cese por consentimiento mutuo de las partes" y no a despido lo que podría dificultar su búsqueda de un nuevo empleo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALEMANIA

LA LEY DE CONVENIOS COLECTIVOS CUMPLE SESENTA AÑOS

En el contexto de la actual crisis económica y financiera, la política salarial y la negociación colectiva se mueven dentro de un marco de actuación desfavorable. Pero con independencia de la actual situación, la imagen del sistema de negociación colectiva muestra signos contradictorios. Mientras que los más de 70.000 convenios colectivos existentes (4.800 acordados el año pasado) son la prueba de una gran actividad, la disminución del respeto a los convenios colectivos y de la vinculación a los estándares salariales son muestra del debilitamiento de la negociación colectiva y de la creciente demanda de un salario mínimo interprofesional. En 2009, la Ley de convenios colectivos (Tarifvertragsgesetz – TVG) ha cumplido sesenta años como la propia República Federal de Alemania. El Instituto de Economía y Ciencias Sociales de la Fundación Hans-Böckler ha dedicado un número monográfico de su revista a la evolución, problemas y retos de la negociación colectiva en la actualidad y ha publicado un manual sobre la negociación colectiva actual¹⁴.

Retrospectiva

La controversia previa a la redacción de la Ley de convenios colectivos de 1949 se debatía entre dos propuestas de lo que debía ser la negociación colectiva. Mientras que un modelo defendía la participación de instituciones estatales, la segunda posición apoyaba la negociación libre, independiente del Estado, con la sola participación de sindicatos y patronal. El consenso favoreció esta segunda alternativa. Cabe destacar el interés inicial de la patronal por establecer convenios colectivos para amplias zonas, así como el de los sindicatos por dar prioridad a los convenios colectivos frente a los acuerdos empresariales. La Ley de convenios colectivos ofrece únicamente un marco legal, pero con algunos principios básicos muy firmes como el de los contenidos de los convenios, los agentes sociales, la vinculación al convenio y la repercusión legal.

Los años del “milagro económico” (del Wirtschaftswunder, años cincuenta y sesenta) no fueron excesivamente conflictivos. El movimiento sindical se caracterizó por la reivindicación de aumentos salariales, de la continuación del pago salarial en caso de incapacidad temporal y la reducción de la jornada laboral (a 45 horas semanales y cinco días a la semana). En los años sesenta se mantuvo la evolución salarial positiva; el salario real aumentó cerca de un 30% y la cuota salarial del 60 al 63%. Comenzaban a cambiar las condiciones marco de la política salarial sindical, adquiriendo mayor relevancia la vinculación de los sindicatos a una política salarial y de estabilidad basada en la

¹⁴ WSI-Mitteilungen, 04/2009, Revista mensual del Instituto de Economía y Ciencias Sociales de la Fundación Hans-Böckler. http://www.boeckler.de/169_94806.html
WSI-Tarifhandbuch 2009. Manual sobre la negociación colectiva. <http://www.boeckler.de/16676.html>

perspectiva económica. Pero la recesión económica de 1966/67 significó una profunda debacle para la negociación colectiva de los sindicatos, con una reducción de un 0,3% del PIB y un aumento de la cuota de desempleo del 0,7 al 2,1%. La “acción concertada” del Gobierno, del Banco central, del consejo de expertos, y de las confederaciones empresariales y sindicales se convirtió en un instrumento que implicaba a los sindicatos en la política estatal de ingresos.

En los años setenta dominó una política sindical puramente salarial, si bien con la crisis económica de 1974/75 el papel de los sindicatos se convirtió en instrumento sobre todo de protección frente al desempleo masivo y la racionalización. En los años ochenta, la recesión llegó a su punto más grave con más de 2 millones de desempleados. Los sindicatos concentraron sus reivindicaciones en la reducción de la semana laboral; el éxito del movimiento reivindicativo llegó con la introducción de la jornada laboral de 38,5 horas, que tuvo importantes consecuencias en la posterior evolución y configuración de los convenios colectivos por zonas y su relación con la configuración empresarial de las condiciones laborales y salariales. El resultado fue la flexibilización de la jornada laboral mediante convenios, traducida en una variación de la jornada en base a los procesos de trabajo, la diferenciación entre grupos de trabajadores y la flexibilización individual dependiendo de las exigencias técnicas de la producción, de los cambios en la demanda del mercado y de oscilaciones estacionales. También se trataron temas cualitativos como la mejora de la protección contra la racionalización en los convenios colectivos del sector tecnológico, la reforma de los sistemas de diferenciación salarial, la mejora de la protección de la salud y el medioambiente, así como la regulación de la política de cualificación empresarial y de la formación continua.

Los años noventa trajeron cambios radicales con la reunificación alemana y el subsiguiente proceso de transformación en los nuevos länder. En 1992 siguió una profunda recesión que de nuevo provocó un aumento masivo del desempleo. La política salarial de esa década muestra un balance desigual: mientras que por una parte los sindicatos consiguieron imponer fuertes aumentos salariales en los länder occidentales, a partir de 1994 la crisis introdujo un cambio radical en la negociación colectiva, con acuerdos salariales muy por debajo de la tasa de inflación, la congelación o reducción de las prestaciones acordadas en los convenios y la introducción de las cláusulas de excepción en las empresas. En los nuevos länder se inició una enérgica discusión sobre la velocidad con que debía llegar a la equiparación real de las condiciones laborales y salariales. La evolución en esta parte del país aceleró la erosión de los convenios colectivos por zonas, con conductas que se apartaban de lo estipulado en los convenios y la falta de adhesión tanto por parte de las confederaciones patronales como de los sindicatos. Comenzó una transformación del sistema de negociación colectiva expresada principalmente con el aumento de la diferenciación y descentralización de las normativas y los estándares de los convenios, así como de su implementación en la práctica empresarial. A raíz de la integración económica y política de Europa y de la introducción del euro, se intensificó la discusión entre los sindicatos europeos sobre la perspectiva europea de la negociación colectiva.

El período 2000-2009

Con la creación de la Alianza para el Trabajo (Bündnis für Arbeit), el Gobierno rojiverde de Gerhard Schröder intentó en 1999 organizar un amplio consenso social para reducir el desempleo y mejorar la competitividad. En la negociación colectiva, la patronal intentó instrumentalizar la Alianza para imponer acuerdos salariales moderados. Por su parte, los sindicatos pretendían preparar el camino hacia la jubilación a los 60 años o la jornada reducida por edad. La diferencia de intereses impidió un consenso satisfactorio, y debido a la evolución negativa de la situación económica, que derivó hacia la recesión, aumentó la presión a los sindicatos. El Gobierno dio un vuelco radical a su política laboral y social con la Agenda 2010. Debido a la prolongación de la crisis del mercado laboral y la falta de éxito de la política económica practicada, se buscó la causa de la crisis en las estructuras del mercado laboral y su regulación. Gracias a las movilizaciones sindicales se pudo evitar la intervención del Estado en la autonomía de la negociación colectiva. No obstante, la patronal logró imponer en muchos sectores amplias cláusulas de excepción, destacando el acuerdo en el sector metalúrgico, lo que significó el inicio de la intervención empresarial en la negociación colectiva, que debilitaría el carácter vinculante de los convenios colectivos sectoriales.

Otro signo importante de la erosión del sistema de negociación colectiva fue el crecimiento del sector salarial bajo, que ocasionó en 2006 el debate sobre la introducción de un salario mínimo interprofesional de 7,50 euros/hora, la ampliación de la Ley de desplazamiento de trabajadores y la modernización de la Ley de condiciones laborales mínimas de 1952, mejoras que finalmente se han aprobado en 2009.

Los sindicatos se encuentran también con el problema del recrudescimiento de la competencia entre la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) y otros sindicatos, por lo general profesionales, bien organizados, como por ejemplo la agrupación de pilotos Cockpit, el sindicato de médicos de hospitales Marburger Bund o el de los maquinistas, que acuerdan convenios estrechamente adaptados al sector.

Bases y funcionamiento de la negociación colectiva en Alemania

Los ámbitos de aplicación y de competencia de los dos instrumentos centrales de regularización político-social, la ley y el convenio colectivo, no siempre están perfectamente delimitados. En muchos casos, las estipulaciones del convenio han sentado las bases de normativas legales generales. En la actualidad se observa la siguiente distribución:

- los ámbitos de la seguridad social (enfermedad, jubilación, incapacidad laboral, desempleo) se regulan generalmente mediante leyes,

- los estándares básicos de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo se fijan mayoritariamente por ley (plazos de despido, horario laboral, vacaciones, seguridad e higiene), pero en casi todas las áreas de estas normativas existen normas establecidas mediante convenios que suelen mejorar las condiciones mínimas,
- Las condiciones laborales y salariales más inmediatas las regula exclusivamente la negociación colectiva.

Los sindicatos y la patronal ejercen también la función configuradora y de desarrollo del Estado social e influyen en la elaboración de leyes y en su implementación. También tienen funciones definidas en el ámbito de la formación profesional, lo que deriva en un denso entramado de contactos, conversaciones y colaboración formal e informal entre los agentes sociales en numerosos campos políticos, con repercusión, al menos indirecta, en la negociación colectiva.

Las confederaciones de empleadores

Las empresas privadas disponen en Alemania de tres sistemas diferentes para la organización de sus intereses:

- las confederaciones empresariales, que representan mayoritariamente los intereses económicos frente a la clase política y la opinión pública y se organizan en la Confederación de la Industria Alemana (BDI),
- las Cámaras de Industria y Comercio o las Cámaras Profesionales, que funcionan como organismos públicos y se ocupan de los temas económicos a nivel regional y municipal, y
- las confederaciones de empleadores, que representan los intereses sociopolíticos de las empresas y participan por tanto también en la negociación colectiva y firman convenios colectivos. La Unión Federal de las Asociaciones Alemanas de Empleadores (BDA) cumple una función general de coordinación.

Sindicatos

La mayor organización sindical es la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), que alberga ocho sindicatos únicos estructurados por sectores, lo que significa que los trabajadores de una empresa y un sector están afiliados a un único sindicato. La DGB cuenta con 6,4 millones de afiliados, aproximadamente un 20% de los trabajadores alemanes por cuenta ajena. El porcentaje más elevado de afiliados se agrupa en los sectores tradicionales (industria siderometalúrgica y minería) y el menor en el sector servicios. El sindicato con más afiliación es el de la industria metalúrgica (IG Metall), con 2,3 millones de afiliados, seguido del sindicato de servicios (ver.di) con 2,18 millones, el sindicato de

la minería, la industria química y energía (IG BCE) con 0,7 millones y el sindicato de la construcción, sector agrícola y medioambiente (IG BAU) con 0,34 millones. El sindicato del servicio público, la Federación Alemana de Funcionarios (DBB), cuenta con cerca de un millón de afiliados. La negociación colectiva es competencia de cada uno de los sindicatos; la DGB ejerce una mera función de organización, información y coordinación entre los sindicatos.

Aparte de estas grandes organizaciones sindicales existe la Confederación Alemana de Sindicatos Cristianos (Christlicher Gewerkschaftsbund) con dieciséis sindicatos sectoriales y 278.000 afiliados. Esta confederación suele enfrentarse a demandas judiciales, sobre todo de la DGB, que cuestiona su capacidad de negociación colectiva. El centro de estudios WSI estima que la DGB ha negociado y firmado aproximadamente el 80% de los 69.600 convenios recogidos en el registro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Además hay entre veinte y cuarenta sindicatos u organizaciones sectoriales, como por ejemplo el de pilotos, que en 2001 optó por iniciar la negociación colectiva y no sumarse a los acuerdos alcanzados por las organizaciones tradicionales. En 2006 lo hizo también el sindicato de médicos Marburger Bund y en 2007 el sindicato de los maquinistas GDL intentó conseguir un convenio colectivo específico paralizando el transporte ferroviario en todo el país durante varios días.

Sindicatos no adscritos a las federaciones y con convenios propios	Número de afiliados
Marburger Bund (médicos)	108.000
Federación Alemana de Periodistas	40.000
Federación de Licenciados y Directivos de la industria química	28.000
Federación de Profesiones Sanitarias	28.000
Federación de Empleados de Banca	20.000
Federación Alemana de Orquestas	13.200
Organización Independiente de Azafatas	8.739
Asociación Cockpit (pilotos)	8.200

Estado

El Estado no tiene influencia oficial en la negociación colectiva, si bien todo Gobierno, con independencia de su orientación política, incide directa o indirectamente en los convenios colectivos por medio de evaluaciones, recomendaciones o informes sobre la evolución económica. En cambio, como empleador público, el Estado participa activamente en la negociación colectiva de las corporaciones del Estado, los länder y los municipios, que ocupan a cerca de 4 millones de empleados.

Comités de empresa

El sistema alemán de relaciones laborales presenta una estructura dual específica: mientras que la función de los sindicatos es proteger los intereses a un nivel sectorial y supraempresarial, a nivel empresarial se ocupan de ello los comités de empresa (en el sector público la junta de personal). No se trata de gremios sindicales, sino de representantes de toda la plantilla. Un 10% de las empresas alemanas tienen comités de empresa que representan al 46% de los trabajadores de los länder occidentales y al 38% de los orientales. Un 88% de las empresas de más de 500 trabajadores tienen comité de empresa para un 92% de sus trabajadores. Cerca de una cuarta parte de los comités de empresa están compuestos por miembros de sindicatos de la DGB, lo que muestra que muchos comités ejercen sus actividades con trasfondo sindical. No obstante, la legitimación que les otorga el hecho de ser elegidos por el personal les confiere también una considerable independencia. Los comités de empresa disfrutan de derechos de información y participación, así como de cogestión en temas sociales (en particular ordenación laboral, jornada laboral, salarios y rendimiento), y están obligados a colaborar con los empleadores, por lo que no está permitida la conflictividad laboral entre empleador y comité de empresa. Las grandes empresas tienen delegados sindicales elegidos por los afiliados. Su misión es la de informar al personal, impulsar los objetivos sindicales en las empresas y, en su caso, la conflictividad laboral.

En las empresas de la industria minera y del acero, la cogestión empresarial es completamente paritaria. En los consorcios de más de 2.000 trabajadores (sociedades anónimas), la representación en el consejo de administración es casi paritaria, mientras que la representación se reduce a un tercio en las empresas con menos de 2.000 trabajadores (o con menos de 500 en el caso de las sociedades limitadas).

El sistema de negociación colectiva: fundamentos legales y contenidos

La Ley de negociación colectiva

La Ley de negociación colectiva determina que son partes contratantes exclusivas de un convenio colectivo los sindicatos y los empresarios o asociaciones de empleadores. Dichas partes quedan ligadas al convenio durante todo el período de vigencia, lo que significa que una empresa no podrá abandonar un convenio aunque cause baja en una asociación empresarial. El convenio colectivo prevalece frente a cualquier otro acuerdo empresarial o individual. Sin embargo, las partes pueden limitar esta primacía en algunos ámbitos acordando cláusulas de excepción.

Acuerdo de extensión de los convenios colectivos

La validez de los convenios colectivos puede extenderse también a los empresarios no vinculados a los mismos mediante la obligatoriedad de la extensión de los convenios. Con la comisión de convenios colectivos, el Ministerio de Trabajo puede acordar la extensión de un convenio a todo un sector cuando los empresarios que lo han firmado tengan contratados como mínimo al 50% de los trabajadores afectados por el mismo y se considere que la vinculación general responde a los intereses públicos.

Estructura y tipos de convenios colectivos

El convenio colectivo por zonas o federaciones lo acuerda un sindicato con una federación de empresarios. Puede aplicarse a un sector o a parte del mismo y ser válido en una región o en todo el país. Es vinculante por una parte para los miembros de las federaciones empresariales y por otra para los afiliados al sindicato firmante. Aunque se trata de una práctica inusual, un empleador ligado a un convenio colectivo por zonas puede emplear a trabajadores no afiliados al sindicato bajo condiciones laborales divergentes a las del convenio.

También existe en Alemania el contrato colectivo empresarial o de fábrica, acordado por los sindicatos con empresas individuales que no pertenecen a ninguna federación.

Los convenios colectivos salariales determinan la remuneración básica en forma de tablas salariales y pueden referirse también a la remuneración de aprendices en formación profesional. La vigencia de estos convenios es por lo general de uno o dos años.

Los convenios marco salariales determinan los diferentes grupos salariales, sus características y normativa sobre remuneración por productividad. La cantidad de grupos difiere mucho en cada sector y sindicato.

Los convenios colectivos tipo definen diversos aspectos de las condiciones laborales: período de prueba, plazos de despido, duración y distribución de la jornada laboral, reglamentación sobre nocturnidad y turnicidad, vacaciones, reducción de jornada, etc. La vigencia de esta variedad de convenios se extiende por lo general durante varios años.

Además de éstos, existen muchos otros convenios colectivos que regulan temas especiales como la protección frente a la racionalización, el trabajo temporal, el trabajo con ordenadores, la prejubilación, etc.

A finales de 2008, el registro de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo albergaba 70.600 convenios colectivos vigentes en toda Alemania. De los cerca de 44.000 originales (el resto son

convenios paralelos o de modificación), un 34% son convenios por zonas y un 66% contratos empresariales. La relación laboral del 63% de los trabajadores de los länder occidentales y del 54% de los orientales está regulado por convenios colectivos.

Configuración de los convenios colectivos

La configuración de los convenios colectivos es básicamente la misma en todas las modalidades:

- Mención de las partes contratantes.
- Descripción del ámbito de validez por sectores, regiones o grupos de trabajadores.
- Preámbulo (opcional, indicando el objetivo del convenio).
- Cláusulas del convenio.
- Estipulaciones modificadoras de convenios anteriores.
- Fecha de entrada en vigor, primera fecha posible de denuncia y plazo de denuncia.

En los convenios colectivos marco o tipo las cláusulas se complementan con anexos.

Las rondas de negociación colectiva

Cada año se firman convenios colectivos salariales para unos 20 millones de trabajadores. Los plazos de denuncia de los acuerdos se distribuyen durante todo el año y la mayoría se negocia en el primer semestre.

Reivindicaciones salariales sindicales

Unas semanas o unos meses antes de finalizar la vigencia de los convenios colectivos comienza la discusión en los sindicatos y las empresas sobre las posibles reivindicaciones sindicales. Los sindicatos suelen elaborar propuestas basadas en acuerdos anteriores, en la situación económica actual o prevista y en la evolución de los costes de vida. Tradicionalmente los sindicatos se basan en tres elementos: equiparación con la tasa prevista de inflación, participación en el potencial de crecimiento económico de un sector, así como un componente de redistribución que corrija la relación entre beneficios y salarios a favor del trabajador.

Negociaciones

Los convenios colectivos salariales son denunciables por lo general en un plazo de cuatro semanas. Las negociaciones suelen comenzar poco después de finalizar el período de vigencia y constan de varias rondas que duran semanas y pueden extenderse en casos difíciles a varios meses. La mayoría de las negociaciones tienen lugar sin conflictividad, pero a menudo se convocan manifestaciones, huelgas o paros de advertencia para presionar a la patronal. El nuevo convenio colectivo entra en

vigor con efectos retroactivos; en algunos casos las partes acuerdan pagos únicos como compensación por el período transcurrido desde la finalización del convenio anterior. El período de vigencia de los acuerdos salariales ha aumentado en los últimos años; en 2008 fue en promedio de 22 meses.

En muchos sectores divididos por distritos regionales, como el de la industria metalúrgica, se negocia casi simultáneamente en todos los distritos. El primer convenio acordado suele aplicarse al resto de los distritos. Mientras que el volumen del acuerdo salarial es el mismo en todos los distritos, pueden darse diferencias en la estructura del incremento salarial.

Mediación y arbitraje

En muchos distritos existen acuerdos de mediación colectiva que determinan el procedimiento de mediación para evitar la conflictividad laboral. Según estos acuerdos una de las partes contratantes puede solicitar la mediación cuando las negociaciones hayan fracasado. Las comisiones de mediación y arbitraje están compuestas paritariamente por miembros de ambas partes negociadoras más uno o dos presidentes imparciales. El caso de no llegarse a un acuerdo o de no aceptarse la propuesta del presidente, se considera fracasada la mediación. Durante el período de mediación está prohibida la huelga.

Conflictividad laboral

El sindicato puede convocar la huelga si fracasan las negociaciones (y la mediación en su caso). Si bien el derecho de huelga no está codificado legalmente, el Tribunal Federal de lo laboral ha sentado cierta jurisprudencia a lo largo de los años, cuyos principios más importantes son los siguientes:

- La huelga debe tener un objetivo regulable mediante convenio.
- La huelga y los paros están prohibidos durante la vigencia del convenio y la mediación.
- La huelga debe ser convocada por un sindicato, aunque sea con posterioridad.
- Se prohíbe la huelga política.
- Se debe respetar el principio de la proporcionalidad, es decir, que la conflictividad laboral debe ser el último medio posible para llegar a un acuerdo (ultima ratio).
- Durante la huelga hay que llevar a cabo los trabajos de mantenimiento y de emergencia necesarios.

Las huelgas convencionales suelen decidirse a través de una consulta general que debe estar aprobada por un mínimo del 75% de todos los afiliados. Además también se permiten los paros de advertencia, incluso durante el período de negociación colectiva pero no durante la mediación. Una huelga suspende transitoriamente los derechos y las obligaciones de la relación laboral. Como compensación, los afiliados perciben de sus sindicatos dos tercios de su salario íntegro. Una vez

llegado a un acuerdo después de la huelga, se vuelve a consultar la decisión a los afiliados, siendo necesaria una cuota negativa del 75% para rechazar el resultado de las negociaciones.

En base al principio de la paridad, los empleadores tienen también la posibilidad del cierre patronal como reacción a una huelga sindical, aunque también siguiendo el principio de proporcionalidad. Si por ejemplo se convoca a huelga a menos de una cuarta parte de los trabajadores de un distrito, se permite el cierre laboral del 25% de las empresas. Los trabajadores percibirán también en este caso la compensación sindical.

Mecanismos de interlocución del Gobierno con los agentes sociales y diálogo social

En la actualidad, en Alemania no hay mecanismos de interlocución consolidados que vayan más allá de discusiones informales, participación conjunta en comisiones tripartitas y mecanismos de consulta que no pueden calificarse de diálogo social. Alemania cuenta con una normativa sumamente estricta en materia de negociación colectiva y cogestión. En este ámbito los agentes sociales gozan por ley de “autonomía tarifaria”, de modo que el Estado no tiene competencia para inmiscuirse en la negociación de las condiciones laborales.

La participación formalizada de los agentes sociales en el proceso legislativo se limita a su comparecencia en calidad de expertos ante las diferentes Comisiones Parlamentarias. En lo relativo a las posibilidades que tienen los agentes sociales de incidir en la evaluación de las políticas gubernamentales, únicamente consta la consulta a sindicatos y patronal en el marco del Método Abierto de Coordinación (MAC).

De todas formas, el Ministerio Federal de Trabajo ha impulsado diversas iniciativas y foros para posibilitar un diálogo entre agentes sociales, administración y expertos. Ejemplos:

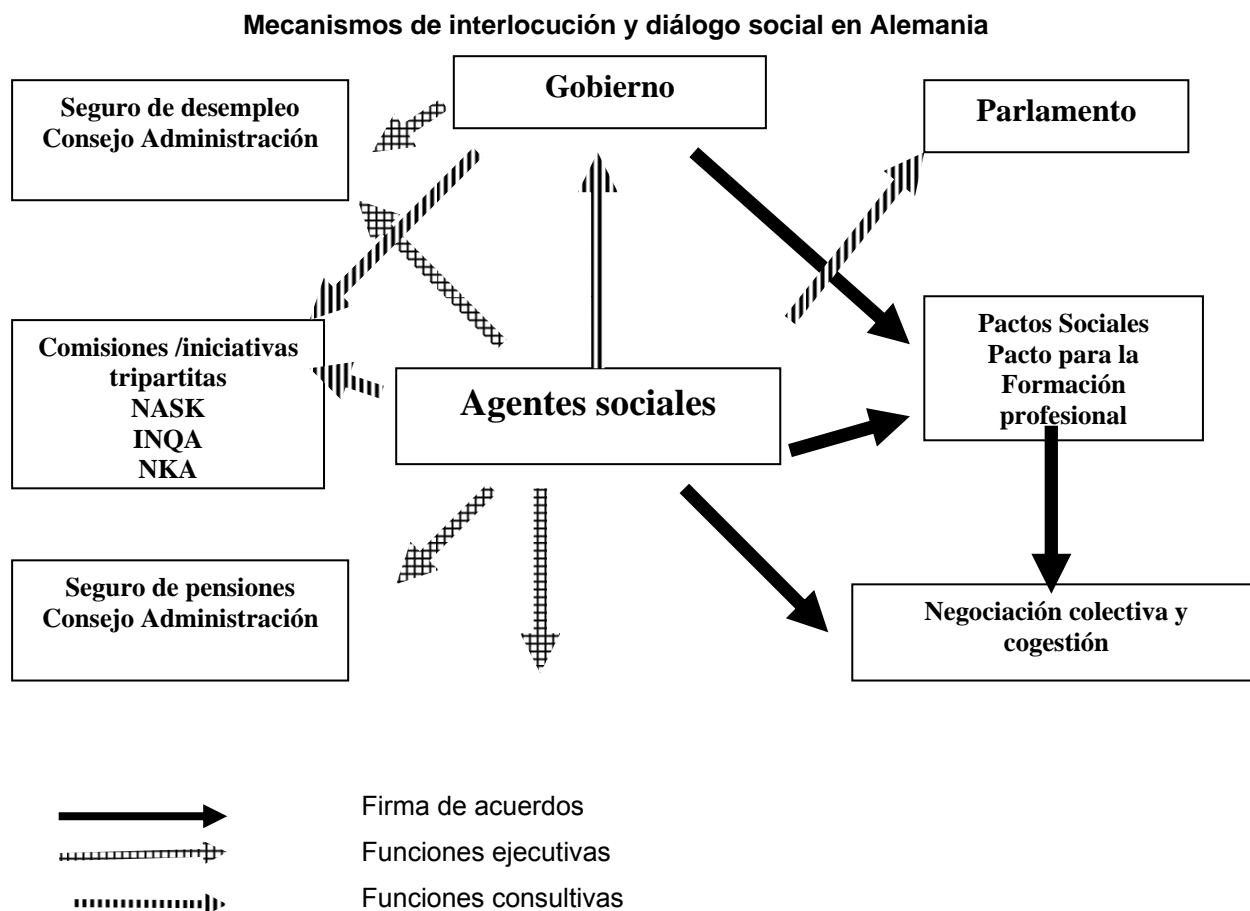
Iniciativa “Por una nueva cultura del trabajo” (NKA), para reflexionar sobre posibles medidas de mejora de las condiciones de trabajo.

En la Conferencia Nacional para la salud laboral (NASK), están representados el Gobierno central, los gobiernos regionales, las mutuas de accidentes y los agentes sociales para consensuar y aplicar hasta 2012 un total de once programas destinados a mejorar la salud laboral.

La Iniciativa para mejorar la calidad del trabajo (INQA), que reúne a los organismos gestores de la seguridad social, agentes sociales y administración, para impulsar medidas que mejoren la calidad del trabajo, la seguridad laboral, la sanidad, la formación, las políticas de empleo, y la I + D.

En 2004 el Gobierno y la patronal firmaron el Acuerdo para la Formación Profesional, con el que las empresas se comprometieron a ofrecer un número suficiente de puestos de FP para cubrir la demanda. Así evitaron la imposición por ley que defendían las organizaciones sindicales.

Además, los agentes sociales están representados en los Consejos de Administración del Seguro de pensiones y de la Agencia Federal de Empleo.



Diálogo social y crisis

A finales de abril de 2009, el Gobierno impulsó dos reuniones con los agentes sociales para intentar consensuar medidas para afrontar la crisis. El Ministro de Trabajo, Olaf Scholz, se reunió con los presidentes de la Confederación Alemana de Sindicatos, Michael Sommer, y de la patronal, Dieter Hundt, para discutir sus propuestas de medidas para evitar despidos en Alemania. Por una parte propuso prolongar la jornada reducida por motivos empresariales de 18 a 24 meses y que la Agencia Federal de Empleo restituyera a los empresarios la totalidad de las cotizaciones a la seguridad social tras seis meses de jornada reducida. Ambos interlocutores aceptaron la propuesta (anexo: declaración conjunta). No hubo acuerdo sobre prolongar un año la jornada reducida por motivos de edad, alegando que tal puente a la prejubilación podría perjudicar a muchos trabajadores y además significaría una carga excesiva para los seguros sociales.

También a finales de abril el gobierno convocó a los agentes sociales a la Cumbre sobre la situación coyuntural. En la Cancillería Federal se reunieron patronal, sindicatos y gobierno para discutir una

solución al aumento del desempleo en el país. En vista del empeoramiento coyuntural, el gobierno se comprometió a apoyar a las empresas prescindiendo de la transposición de directivas europeas que supongan algún obstáculo para la competitividad de la industria alemana o para las inversiones. Asimismo reiteró su intención de prolongar el pago del subsidio por jornada reducida a 24 meses, mientras que la patronal insistió en sus reservas y exigió que en lugar de ello el Estado asuma el pago de la totalidad de las cotizaciones de los afectados por la jornada reducida en todos los casos, y no sólo cuando el trabajador afectado se acoja a medidas de formación continua. Por último el Ministro de Hacienda, Peer Steinbrück (SPD), se comprometió a analizar posibles modificaciones del impuesto sobre sociedades. Aparte de estas declaraciones de intenciones, la cumbre finalizó sin soluciones concretas y sin un tercer paquete coyuntural de medidas como el que habían reivindicado algunos sindicatos.

Experiencias de diálogo social en Alemania

La “acción concertada” que impulsó en 1967 el entonces Ministro de Economía Schiller. A raíz de la crisis económica y del incremento de la conflictividad laboral, se creó un órgano compuesto por 34 representantes de 9 organizaciones para lograr un consenso en materia socioeconómica, pero fracasó por su excesivo volumen y en 1976 los sindicatos anunciaron su abandono.

En 1995 el Presidente del sindicato del metal propuso el “Pacto por el empleo”, que fracasó en 1996 en la última legislatura del gobierno presidido por Helmut Kohl (CDU). El gobierno de Schröder (SPD) retomó esta iniciativa en 1998 y el pacto llegó a acuerdos parciales en materia de formación profesional, reducción de horas extras y jornada parcial por edad, pero en 2003 el Canciller puso fin a esta experiencia por la insalvable confrontación de los planteamientos.

Los gobiernos liderados por el Canciller Schröder optaron por crear comisiones específicas (= mesas de concertación) como la Comisión Hartz (2002), que contó con la participación de expertos y agentes sociales y elaboró un programa de reformas laborales que fueron aprobadas por el parlamento. Otras comisiones, la Rürup de 2002 sobre seguridad social o la Biedenkopf de 2005 sobre cogestión acabaron diluyéndose por la gran disparidad de criterios entre los agentes sociales.

Anexo

DECLARACIÓN CONJUNTA del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, de la Federación Alemana de Sindicatos (DGB) y de la Federación de Empleadores Alemanes (BDA), fechada el 29 de abril de 2009

Todos los pronósticos sobre la evolución económica parten de una crisis mundial con una considerable contracción de pedidos y de la facturación. Por ello consideramos necesarias medidas adicionales para el mercado laboral que permitan hacer frente a la crisis mediante el diálogo social.

Así pues acordamos: Prestación adicional para trabajadores afectados por la reducción de jornada, ampliación a 24 meses del período máximo, exención completa de las cotizaciones a la seguridad social y otras facilidades.

Las facilidades introducidas hasta la fecha para acceder a esta prestación han sido decisivas para garantizar cientos de miles de puestos de trabajo. Otras mejoras deberán apoyar a las empresas para que sigan manteniendo sus plantillas mientras siga la crisis.

El período máximo de percepción se ampliará a 24 meses. Cuando los trabajadores de una empresa perciban esta prestación durante seis meses, la empresa quedará completamente exenta de abonar las cotizaciones a la seguridad social.

Garantizar un nivel elevado de formación.

El número de contratos de formación se mantendrá en un nivel elevado, en especial en este año marcado por la crisis. Mantendremos el diálogo acerca de cómo conseguir alcanzar este objetivo. Se garantizará que también puedan acceder a la prestación para los trabajadores afectados por la reducción de jornada, los aprendices que al finalizar su formación sean contratados, así como los empleados temporales en departamentos con reducción de jornada.”

FRANCIA

ACUERDO DE LOS AGENTES SOCIALES SOBRE MEDICINA DEL TRABAJO¹⁵

Al término de la octava reunión de negociaciones, el 11 de septiembre de 2009, los interlocutores sociales llegaron a un Acuerdo relativo a la "Modernización de la Medicina del Trabajo". Los delegados sindicales comunicarán en las próximas semanas si sus respectivas centrales están dispuestas a firmar este Acuerdo, ya que este texto contempla varios temas que han originado disensiones durante las negociaciones, en particular la cuestión de la financiación del sistema, temas que han sido remitidos a una comisión de seguimiento. Esta comisión, compuesta por las organizaciones firmantes, presentará un balance global del Acuerdo, a lo más tardar, el 31 de diciembre de 2012.

Incapacidad y visitas médicas

Varias disposiciones del protocolo de acuerdo se refieren a la incapacidad, en sus distintos grados, para la profesión habitual o el puesto de trabajo y las visitas o controles médicos.

Incapacidad:

El Acuerdo define la incapacidad como "la existencia de contraindicaciones, físicas o psíquicas, que llevan consigo una restricción para el trabajador de realizar una o varias tareas relacionadas con su puesto de trabajo".

Visita médica para preservar la inserción profesional

El texto crea una comisión colegial formada por el médico del trabajo, el Inspector médico del Seguro de Enfermedad y, en su caso, el médico de cabecera. Esta Comisión propondrá al trabajador en situación de baja por enfermedad (salvo en caso de baja de corta duración), una "visita previa de reincorporación", cuyo objetivo es proponer al empleador, antes del retorno al trabajo del asalariado, una opción para mantenerlo en el empleo. Si el médico del trabajo declarara la incapacidad del trabajador y fuera imposible su reclasificación, el empresario podría iniciar un procedimiento de despido en el plazo de los 21 días siguientes a la declaración de incapacidad. El Acuerdo prevé que, durante este período, el Seguro de Enfermedad siga abonando la prestación económica por incapacidad. Si al término de 21 días, el trabajador no fuera despedido, el empresario deberá pagarle el salario correspondiente al empleo que ocupaba antes de la suspensión de su contrato de trabajo.

¹⁵ "Liaisons Sociales – Bref Social" n° 15440, de 15 de septiembre de 2009.

Revisiones periódicas

La periodicidad de las revisiones médicas se fijará reglamentariamente, sin que pueda sobrepasar tres años (frente a dos actualmente) para los trabajadores que no hubieran estado expuestos a riesgos específicos. Estos últimos tendrán derecho, en el intervalo, a una o varias “entrevistas medico-profesionales” con enfermeros especializados en salud laboral. Para los trabajadores asalariados, que ocuparon puestos de trabajo que necesitan una vigilancia particular, el texto precisa que la periodicidad deberá también determinarse por una reglamentación precisa y relativa a los riesgos más importantes a los que estuvo expuesto el trabajador.

Organización y gobernanza de los servicios de salud laboral (SST).

El Acuerdo prevé la creación de una Comisión médico-técnica, en los Servicios de Salud del Trabajo inter-empresarial, dedicada a la colaboración e intercambios entre los médicos del trabajo, los técnicos o especialistas pluridisciplinarios, los enfermeros especializados del trabajo y el Director del Servicio. Será un órgano que hará propuestas de acciones colectivas de prevención de riesgos laborales.

La coordinación en el ámbito nacional de los servicios de salud laboral, será competencia de una comisión paritaria del Consejo de Orientación sobre las Condiciones de Trabajo (COCT), cuya misión será definir “orientaciones estratégicas”. En el ámbito regional, estos objetivos serán definidos por una Comisión Regional de Dirección –coordinada por la Dirección Regional de Trabajo, Empleo y Formación Profesional (DGTEFP)- asociando además a la Caja Regional del Seguro de Enfermedad (CRAM) y, en su caso, al OPPBTP (Organismo Profesional de Prevención del sector de la Construcción y Obras Públicas). El Director Regional de Trabajo solicitará el dictamen de la Comisión en lo que se refiere a la aplicación de las autorizaciones, al convenio y a la promoción de acciones innovadoras y, si fuera necesario, a la adaptación de las modalidades de las visitas médicas y a la cobertura territorial de los Servicios de Salud en el Trabajo.

El Acuerdo prevé también que el Consejo de Administración de los SST esté compuesto por tres Colegios (representantes de las organizaciones de empresarios, de las empresas miembros del SST y de las organizaciones sindicales representativas) y que cada uno de esos Colegios disponga de un tercio de los escaños del Consejo. La Comisión de seguimiento del Acuerdo se encargará de evaluar la aplicación de esta nueva composición. Los interlocutores sociales firmantes podrán proponer, antes de finales de 2012, una representación paritaria para la citada comisión.

Por último, los SST deberán estudiar, lo más rápidamente posible, las posibilidades de “acercamiento” entre ellos, para una utilización común de las competencias. La Comisión de seguimiento del Acuerdo se encargará de hacer el balance de esta agrupación de competencias, así como de la reorganización resultante.

Financiación

Aunque en su carta de orientación, de 25 de julio de 2008, el Ministro de Trabajo incitaba a los interlocutores sociales a negociar sobre este tema, el texto solo aborda ligeramente la cuestión de la financiación de la Medicina del Trabajo. Por ello, el tema se ha confiado a la Comisión de seguimiento, encargada de elaborar un informe relativo al estado actual de las modalidades de cálculo de las cotizaciones, así como de estudiar las ventajas e inconvenientes de los sistemas existentes. El Acuerdo se limita a recordar que los Servicios de Salud del Trabajo “inter-empresariales” “no ejercen actividades con fines de lucro, pero aplican la reglamentación en lo que se refiere al pago de las prestaciones por las empresas afiliadas”. Por otra parte, “obedeciendo a la preocupación de transparencia financiera”, se prevé que los miembros del SST, así como los del Consejo de Administración, deberán comunicar el reglamento interior del Servicio, sus estatutos y las informaciones relativas a las cotizaciones pagadas, así como un informe sobre la utilización de las mismas.

REINO UNIDO

CONGRESO ANUAL DE LOS SINDICATOS BRITÁNICOS

El acontecimiento más importante en la realidad sociolaboral británica durante el mes de septiembre fue la celebración de la asamblea anual del Congreso de los Sindicatos Británicos (Trade Union Congress o TUC), que tuvo lugar en la ciudad de Liverpool entre el 14 y el 17 de septiembre.

El TUC cuenta con la participación de 58 sindicatos, representando a cerca de siete millones de personas de todos los sectores. Su labor incluye relaciones con el Gobierno, partidos políticos, representantes empresariales y comunidades locales, así como negociaciones en Europa y en la OIT. Uno de los objetivos más importantes del TUC es convertirse en un foro de reunión para los sindicatos, de cara a establecer políticas comunes.

El TUC se reúne cada año en septiembre para cumplir ese objetivo. Cada sindicato puede enviar delegados, cuyo número varía en función del tamaño del sindicato. Durante la asamblea anual, se proponen mociones (en función de un orden del día publicado con anterioridad) y se someten a votación, fijando las políticas del TUC y determinando su trabajo para el año siguiente.

La asamblea está abierta a la asistencia de observadores que no pertenezcan a ningún sindicato, como representantes de instituciones públicas, empresas, prensa y público en general, y sirve además de punto de promoción de los sindicatos y servicios relacionados (como, por ejemplo, despachos de abogados especializados en Derecho laboral), ya que las sesiones de la asamblea vienen complementadas por una feria en el centro de exposiciones, en la que los sindicatos y los proveedores de otros servicios pueden contratar un stand desde el que darse a conocer a los asistentes durante las cuatro jornadas de duración del congreso.

El centro de exposiciones cuenta además con salas de reuniones, aparte de la sala donde tiene lugar la asamblea principal, y también se celebran otros eventos para los asistentes, como charlas y debates sobre temas sociolaborales, y encuentros informales.

El TUC tiene una importante repercusión mediática, especialmente en televisión, y habitualmente cuenta con la participación de representantes del Gobierno, que son invitados a hacer un discurso a los participantes.

En esta ocasión, el propio Primer Ministro, Gordon Brown, participó en el congreso el día 15 de septiembre, en el que se considera un año importante por tratarse del último congreso antes de las próximas elecciones generales, que deben tener lugar antes del 4 de junio de 2010.

Brown aprovechó la ocasión para confirmar por primera vez que un nuevo gobierno laborista tras las elecciones generales se vería obligado a realizar recortes en el gasto público para hacer frente a las consecuencias de la crisis económica. Afirmó que sería necesario adoptar decisiones difíciles, y que sería necesario “recortar costes, recortar ineficiencias y recortar presupuestos con baja prioridad”.

El discurso del Primer Ministro y el uso por primera vez de la palabra “recortes” fue la noticia más destacada por la prensa durante el congreso. Aunque Brown insistió en que “no apoyaría recortes en servicios primarios y esenciales, de los que depende la población”. Y añadió que, en cualquier caso, serían mucho menores que los que llevaría a cabo un gobierno conservador.

El discurso provocó reacciones diversas entre los sindicatos. Algunos alegaron que hacer recortes ahora no ayudaría a salir de la crisis y costaría puestos de trabajo, e incluso se pudieron ver algunas pancartas con el lema “No a los recortes”. Otros, como Tony Woodley, uno de los secretarios del sindicato Unite, alabaron el discurso admitiendo que era necesario hacer recortes pero que el Primer Ministro había dejado claro que no afectarían a servicios primarios”.

En el congreso también participó el Ministro de Energía y Cambio Climático, Ed Milliband, que dio un discurso centrado en los puestos de trabajo en sectores sostenibles.

Durante la asamblea, el TUC celebra sus elecciones anuales, nombrando al consejo de representantes. También se nombró al nuevo presidente, Dougie Rooney, perteneciente al sindicato Unite (uno de los más grandes del Reino Unido), en sustitución de Sheila Bearcroft, que ocupó el puesto los doce meses anteriores.

Aunque el debate sobre el recorte en los gastos públicos ocupó gran parte de la atención en las discusiones entre los sindicatos, se trataron muchos otros temas para definir la línea de trabajo del TUC para el próximo año. Algunos de los asuntos más destacados fueron los siguientes:

- Igualdad: Racismo y cómo detener el avance del Partido Nacional Británico, discriminación contra discapacitados.
- Pensiones en el sector público y privado.
- Seguridad e higiene: temperatura de trabajo, amianto, seguridad en el Mar del Norte, tacones altos en uniformes obligatorios.
- Educación: educación y recesión, la cultura de las bonificaciones.
- Servicios públicos: privatización de las prisiones, servicios de protección de menores, regionalización del control de incendios.

**AREA DE ASUNTOS
SOCIALES Y
SERVICIOS SOCIALES**

UCRANIA

LA SITUACIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DE LA MUJER ¹⁶

La situación social y económica de la mujer

Ucrania ocupa quinto lugar en Europa (después de Alemania, Italia, Inglaterra y Francia) y el 21er lugar en el mundo por la cantidad de habitantes. Se observa una mayoría de habitantes del sexo femenino -26016000 mujeres (53.7%) y 22441000 hombres (46.3%)-. Comparando con 1989, la desproporción entre los habitantes del sexo femenino y masculino disminuyó debido a una nivelación en las áreas rurales. En las ciudades ha ocurrido al revés, la cantidad de mujeres creció ligeramente (se habla en su mayoría de las mujeres de avanzada edad, ya que en la edad reproductiva el número de hombres y mujeres es prácticamente igual).

El proceso de construcción de una economía de mercado en Ucrania se ha basado en tres pilares: la privatización, la liberalización y la disciplina macroeconómica. Estos cambios han tenido graves consecuencias sobre la redistribución de activos y los niveles de financiación dentro de la sociedad. El género es uno de los aspectos más importantes de estas consecuencias, ya que la distribución de los bienes durante la privatización fue fuertemente sesgado en favor de los hombres.

Durante las privatizaciones los hombres controlaron más activos que las mujeres. Según estimaciones de expertos las mujeres en Ucrania obtuvieron sólo un 5-7% de los activos privatizados. Sólo la privatización de los apartamentos se ha llevado a cabo sobre una base equitativa, y las mujeres poseen un 50% de los apartamentos en las ciudades.

Al mismo tiempo la mujer, como cuidadora, asume una gran parte de las consecuencias negativas de la liberalización interna (aumento de los precios) y externa (deuda externa), así como de los recortes en el gasto público (incluida la salud, la educación y las ayudas a la familia). Esto se explica en gran parte por la posición relativa de hombres y mujeres en la economía y en las estructuras de adopción de decisiones antes de 1989, así como por el hecho de que la transición política no haya tenido en cuenta las cuestiones de género.

¹⁶ Fuentes:

Women's Work. Discrimination Against Women in the Ukrainian Labor Force de Human Righys Watch <http://www.hrw.org/doc?t=europe&c=ukrain> Gender Issues in Ukraine: Challenges and Opportunities. – Kiev, 2003 Small and Medium Business in Ukraine. Report. – Kiev: BIZPRO, 2002. "Court Cases Survey", realizada por WUC "Women's Perspectives" en cooperación con Ukrainian Academy of Judges en 2005

Consecuencias de la transición económica

Las adversas condiciones económicas y sociales en Ucrania han afectado en particular a las mujeres, que hoy constituyen el mayor número de los pobres, los débiles y los desposeídos. Esto ha dado como resultado el aumento de la pobreza, el desempleo y la prostitución y el tráfico de mujeres y niños a través de las fronteras. Si bien el aumento de la pobreza, el desempleo y el debilitamiento del apoyo social y los servicios sociales han sido experimentados tanto por hombres como por mujeres, éstas están más gravemente afectadas debido a sus responsabilidades familiares y reproductivas y al hecho de que la sociedad de Ucrania no valora esas responsabilidades.

Los siguientes datos disponibles dan buenas razones para concluir que el proceso de transición económica ha disminuido la participación de la mujer en la vida económica.

Entre 1994-2000 un 80% de todos los trabajadores despedidos fueron mujeres. Por regla general, los directores de las empresas consideraban a la mujer más cara y menos fiable porque tienen derecho a la licencia de maternidad. Existe el prejuicio también de creer que las mujeres dan más prioridad a la familia que al trabajo.

En 2002 el nivel de desempleo registrado oficialmente era de 1,3 millones de los cuales el 64,3% eran mujeres.

En el mercado de trabajo de Ucrania las mujeres se concentran en los sectores de servicios: comercios, hasta 75%, el sistema de salud - 80%, y la alimentación - 84%. Existe otro tipo de segregación, vertical, que indica que cuanto más alta es la jerarquía, menos mujeres hay. El 69,6% de las oportunidades de empleo que se publicitan en los periódicos son para los hombres.

En el sector agrícola, los procesos de privatización y la creación de empresas familiares han reconvertido a muchas mujeres como trabajadoras familiares no remuneradas y sin los beneficios sociales a los que tendrían derecho como trabajadoras de esas empresas.

El hogar sigue siendo una zona de la discriminación de género. Por ejemplo, la "doble carga de trabajo" soportada por la mujer en Ucrania (70 horas por semana) es significativamente más pesada la que tienen las mujeres en la Europa occidental (unas 15 horas por semana en promedio).

La proporción de mujeres en la población económicamente activa de Ucrania es de aproximadamente 49%. En la sociedad ucraniana los estereotipos tradicionales de género siguen existiendo, sobre la base de la percepción de los hombres como sostén de la familia a pesar de que la familia ha cambiado mucho, y más y más a menudo el trabajo de la mujer es la única fuente de ingresos para la familia.

Pequeñas y medianas empresas (PYME) informales, operados por las mujeres desempeñan un papel fundamental en la supervivencia económica de las familias pobres. Las repercusiones negativas de los ajustes estructurales económicos han llevado a las mujeres fuera del mercado de trabajo tradicional y las obligó a buscar la manera de mantenerse a sí mismas y a sus familias. En este contexto, el empleo por cuenta propia en el sector informal se ha convertido en crucial para la supervivencia de la familia. En los últimos 5-6 años las empresas propiedad de mujeres se han desarrollado rápidamente en Ucrania. Según los resultados de la encuesta BIZPRO, en Ucrania las mujeres controlan el 22% de las pequeñas y medianas empresas privadas en 2002.

La mayoría de las empresas de las mujeres participan en el comercio mayorista y minorista. Otras tendencias de desarrollo de las empresas de mujeres son la agricultura, la alimentación, la industria, los servicios al consumidor, hoteles, y el turismo.

En los últimos años, en Ucrania se ha desarrollado y ampliado la base legislativa para garantizar la igualdad de género.

Sin embargo, sigue habiendo amplias disparidades entre lo que ha sido escrito en el papel y lo que se practica en la realidad.

En la práctica, las leyes no se aplican, y los jueces no son conscientes de ellas, o no se sienten obligados por ellas. Es muy difícil utilizar el derecho constitucional e internacional para la protección de derechos en los tribunales. Tampoco existen precedentes jurídicos para proteger a la mujer contra la discriminación de género en el mercado laboral. Los tribunales de Ucrania no han tomado en consideración estos casos. Su falta, en primer lugar, está relacionada con la falta de denuncias de los ciudadanos para la protección contra la discriminación de género. Al menos, en las estadísticas oficiales estos casos no existen.

La ley nacional central es la “ley para garantizar la igualdad de derechos y de oportunidades entre mujeres y hombres”, que fue presentado por el Consejo de Ministros de Ucrania a la consideración del Parlamento en el 2004 que fue aprobado en septiembre del 2005 y entró en vigor en enero del 2006.

Diversas organizaciones sindicales han criticado en la OIT la aplicación de esta ley. La ley tenía por objetivo garantizar la igualdad de hombres y mujeres en todas las esferas de la sociedad, incluido el empleo, a través de la ejecución de la igualdad de derechos, la eliminación de discriminación por motivos de género e incluía medidas de acción positiva para el tratamiento de las desigualdades vigentes entre hombres y mujeres. Así en virtud del artículo 17, se concederá una igualdad de derechos y oportunidades a hombres y mujeres en los terrenos del empleo, de la promoción del trabajo, del desarrollo de las calificaciones y del perfeccionamiento profesional. Se prohíben los anuncios de trabajo discriminatorios y la búsqueda de información sobre la vida privada de los solicitantes de empleo. El artículo 17 también establece que el empleador tiene la obligación de crear

condiciones laborales que permitan que hombres y mujeres realicen un trabajo en un plano de igualdad. Se autoriza a los empleadores a adoptar medidas de acción positiva dirigidas a la consecución de una relación equilibrada de hombres y de mujeres en los diferentes tipos de trabajo y categorías de trabajadores. La ley establece mecanismos nacionales para la promoción de la igualdad de género, asignando responsabilidades específicas a algunos órganos e instituciones públicos. Las personas que consideren que han sido objeto de discriminación basada en motivos de género, tienen el derecho de apelar a esas entidades (artículo 22).

Según la ley el empleador deberá adoptar medidas para impedir el acoso que se define como «las acciones de naturaleza sexual, expresadas verbalmente (amenazas, intimidación, comentarios indecentes) o físicamente (tocamientos, palmadas), que humillan o insultan a las personas que se encuentran en situación de subordinación en cuanto a su situación de empleo, oficial, material o de otro tipo» (artículo 1). Para la Comisión de Normas de la OIT esta definición no parece comprender las situaciones en las que el comportamiento de naturaleza sexual genera un medioambiente laboral hostil, con independencia de si se trata de una relación de subordinación entre el acosador y la víctima.

Según la Confederación de Sindicatos Libres de Ucrania (KSPU), las mujeres hacen frente a un trato desigual en el mercado laboral, incluidas las prácticas de contratación discriminatorias, y se concentran en trabajos, ocupaciones y sectores de baja remuneración. La KSPU también criticado los casos en los que el Servicio del Empleo del Estado solicitaba a los empleadores que indicaran si preferían para cada puesto un trabajador de sexo masculino o femenino y que incluyeran el sexo del trabajador en los anuncios de los puestos vacantes.

Algunos sindicatos han criticado que el artículo 17 de la Ley para Garantizar la Igualdad de Derechos y Oportunidades de Hombres y Mujeres, de 2006, que requiere que el empleador garantice la igualdad de remuneraciones para hombres y mujeres que realizan un trabajo que supone igualdad en las calificaciones y en las condiciones de trabajo, sea más restrictiva que el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, según los términos establecidos en el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT. Los trabajos realizados por hombres y mujeres pueden requerir diferentes calificaciones y condiciones de trabajo pero puede ser, no obstante, trabajos de igual valor y, de ese modo, deberán recibir la misma remuneración.

Además, al vincular el derecho a la igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y de la mano de obra femenina a los factores específicos de comparación (calificaciones, condiciones de trabajo), el artículo 17 puede disuadir o incluso excluir la evaluación objetiva del empleo basándose en una serie más amplia de criterios, los cuales son esenciales para eliminar efectivamente la subevaluación discriminatoria de los empleos tradicionalmente desempeñados por mujeres. Además de las calificaciones y de las condiciones de trabajo, factores como el esfuerzo físico y mental y la

responsabilidad son criterios importantes y ampliamente utilizados para realizar una evaluación objetiva de empleos diferentes.

Con arreglo a los datos del Comité Estatal de Estadística, a pesar de que una considerable mayoría de las mujeres tienen educación superior los salarios mensuales en 2006 para las mujeres eran de 885 UAH para las mujeres y de 1.216 UAH para los hombres. En 2007, los salarios ascendieron a 1.150 UAH para las mujeres y 1.578 UAH para los hombres. Según estas cifras, las mujeres ganaron alrededor de un 27 por ciento menos que los hombres en 2006 y 2007. La diferencia salarial es el resultado de la concentración de mujeres en puestos de trabajo en el extremo inferior del mercado de trabajo y de la discriminación contra la mujer a través de la menor remuneración por un trabajo de igual valor.

De la información estadística se deduce también que la tasa de empleo de la mujer (15-70 años) equivalía al 53,1 por ciento, en comparación con el 62,8 por ciento de los hombres. La tasa de desempleo de la mujer (15-70 años) era del 7,7 por ciento, mientras que la de los hombres era ligeramente más elevada, situándose en el 7,9 por ciento. El 60,8 por ciento de aquellos que habían recibido una formación profesional para aumentar su competitividad en el mercado laboral, habían sido mujeres, mientras que la tasa de mujeres participantes en programas de obras públicas, había sido del 68 por ciento. Según los datos, la mitad de aquéllos a quienes el servicio del empleo estatal había proporcionado un trabajo en 2005, habían sido mujeres.

Los servicios sociales

Desde el comienzo del decenio de 1990, Ucrania ha reestructurado sus sistemas de seguridad social de una manera significativa que ha tenido un impacto negativo sobre las mujeres. Muchos cambios han sido una consecuencia necesaria del proceso de reforma económica en curso desde 1989: las instituciones del Estado tuvieron que ajustarse para hacerse compatibles con una economía de mercado. La eficiencia y la eficacia de las prestaciones y los servicios de la seguridad social fueron sometidas a escrutinio, y era una demanda popular una mayor transparencia en su administración. Dada la amplitud de los regímenes de seguridad social heredados, los gobiernos estaban también interesados en la reducción de esta carga sobre el presupuesto del Estado, y para garantizar la sostenibilidad financiera de la seguridad social a largo plazo.

A principios de la década de 1990 el Estado proporcionó una amplia variedad de prestaciones familiares para apoyar a los padres en el nacimiento y la crianza de los hijos. La gama de prestaciones incluyen la protección de la maternidad y, a menudo en combinación con un subsidio de nacimiento, la licencia de cuidado de los hijos y la licencia para el cuidado de un niño enfermo. Desde 1991 los gastos correspondientes a las prestaciones familiares y programas de apoyo a la familia han disminuido considerablemente en Ucrania. En 2005 el subsidio por nacimiento fue introducido de nuevo en la suma de 8345 hryvnas (1200 euros).

En la última década el número de instituciones preescolares se ha reducido en Ucrania. La mayoría de los niños en edad preescolar permanecen en el hogar. Muchos padres no pueden pagar el aumento de las tasas de los servicios de jardín de infancia. Los cierres de escuelas, guarderías y jardines de infancia han transferido responsabilidades en el cuidado de los niños y de enfermería a la mujer. Esto no sólo limita su capacidad para obtener empleo, sino también su participación en las actividades sociales y políticas dentro de sus comunidades.

Desde 1994 los gastos nacionales en el sector de la salud pública en Ucrania se han recortado al menos cuatro veces, haciendo menos accesibles los servicios médicos y sanitarios para las comunidades. El cambio a un sistema de salud privatizado ha creado dificultades insuperables en este ámbito para la mayoría de la población.

En Ucrania la disponibilidad de camas de hospital se ha reducido de 127 camas por cada 10,000 personas en 1992 a 70 camas por 10,000 personas en 2000. Los costos de los servicios médicos a veces sobrepasa el presupuesto familiar. El derecho de acceso gratuito a los servicios médicos es, de hecho, aplicado sólo en una medida limitada. En este sentido, la tasa de mortalidad ha aumentado abruptamente en el país.

Los recortes presupuestarios en el sector de la salud pública y la creciente proporción de servicios médicos que se cobran es un factor que afecta en forma desproporcionada a las mujeres como uno de los grupos económicamente más desfavorecidos en el proceso de transición. Las familias monoparentales en las que las mujeres dominan como sostén de la familia son particularmente vulnerables en la situación. La reducción de acceso a los servicios de salud ha trasladado la atención de los miembros de la familia, enfermos de edad y los padres casi exclusivamente a las mujeres.

AREA DE MIGRACIONES

BÉLGICA

RETORNO VOLUNTARIO ASISTIDO DE INMIGRANTES ILEGALES¹⁷

Todos los Estados Miembros de la UE apoyan el retorno voluntario asistido, sin embargo, los enfoques de los distintos programas nacionales varían de un país a otro. La Comisión Europea coordina los programas nacionales europeos sobre retorno en el marco de la Política llamada "RETURN", establecida por el programa marco 2007-2013 "Solidaridad y Gestión de los Flujos Migratorios" y costea una serie de proyectos de retorno voluntario presentados por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Programa Nacional belga de Retorno voluntario asistido (REAB)

Desde 1984, la OIM ha venido ejecutando en Bélgica un Programa de Retorno Voluntario Asistido llamado REAB, centrado en un acuerdo con el Ministerio belga de Integración Social. Desde aquél entonces, más de 40.000 inmigrantes que permanecían ilegalmente en el país, se han beneficiado de este tipo de retorno. Este programa, humanitario de asistencia a los inmigrantes en situación irregular, que desean retornar voluntariamente a su país de origen o emigrar a otro país, pero carecen de recursos económicos para realizar este proyecto, está destinado a tres categorías de personas.

- Los demandantes de asilo que, por decisión propia, piden la anulación del procedimiento de demanda de asilo;
- Los demandantes de asilo a los que se les denegó su solicitud;
- Todos los inmigrantes de terceros países no comunitarios (excepto los refugiados reconocidos como tales) que permanecen ilegalmente en el país, y no cuentan con los medios económicos para retornar.

El programa ofrece:

- El pasaje de avión para el solicitante y su familia hasta el país de destino;
- La ayuda necesaria para la obtención de la documentación requerida para viajar;
- Una intervención limitada en los costes por exceso de equipaje;
- Un acompañamiento personal tanto, en los aeropuertos de salida como en el de tránsito y llegada a destino;
- Una información específica sobre las posibilidades de reintegración en el país de origen;
- Una ayuda financiera para cubrir los gastos de transporte que le permitan llegar al lugar de destino final;
- Una prima de instalación por un importe de 250 euros por adulto.

¹⁷ Fte: www.fedasil.be, www.belgiun.iom.int/REAB.

Organizaciones a nivel nacional que participan en el programa

Con el fin de reforzar el Programa de Retorno Voluntario Asistido, el Gobierno belga creó en mayo 2006, una Unidad de Coordinación en el seno de la Agencia Federal para la Acogida de los Demandantes de Asilo (Fedasil). Esta Unidad coordina el programa con otros organismos: Organización Internacional para las Migraciones (OIM), Cruz Roja, Caritas Católica, Coordinación e Iniciativas para refugiados y extranjeros (CIRE), algunas ONGs, etc....

La Unidad de Coordinación tiene como misión:

- Facilitar, a través de asociaciones de inmigrantes, información específica sobre el país de origen (vivienda, sistema educativo, asistencia práctica a través de las organizaciones asociadas, etc...) a los solicitantes de asilo y a los inmigrantes que residen ilegalmente en Bélgica. Esta Unidad organiza también reuniones de información dirigidas al personal de la Oficina de Extranjería, la Policía, los Ayuntamientos y los Servicios Sociales belgas para mejorar sus conocimientos sobre este Programa;
- Facilitar a los trabajadores sociales y al personal responsable de la acogida de los solicitantes de asilo los conocimientos necesarios sobre la situación y los recursos disponibles en los países de origen o en otros países de inmigración. Así mismo, la Unidad se encargará de formar, a las personas citadas, en materia de comunicación con los demandantes de asilo;
- Ofrecer una asistencia práctica personalizada a los que retornan antes de volver a su país de origen y concebir un plan profesional con ellos, para su reincorporación a la vida activa;
- Apoyar después del retorno, el seguimiento individual y la asistencia en el país de origen. Coordinar la colaboración con distintos organismos en función de las necesidades de las personas y de la asistencia requerida por ellas (búsqueda de una vivienda, asistencia psicosocial o sanitaria, etc.). A este efecto, la Unidad de Cooperación firma acuerdos de cooperación con los diferentes responsables competentes en los países de salida y de vuelta.

Reintegración

La evaluación socioeconómica de la persona en el marco del programa de retorno permite personalizar las intervenciones de asistencia que tienen, al mismo tiempo, el objetivo de estimular la reintegración de estas personas en el país de origen, después del retorno. La ayuda económica individual de este programa, que puede variar desde dinero para sus gastos hasta subvenciones únicas por un importe limitado para la reinstalación en el país de origen (creación y organización de pequeñas empresas, gastos de asistencia en cursos de capacitación o de matrícula en un centro educativo, abono de gastos escolares, alojamiento/alquiler, etc). El objetivo de esta asistencia es

permitir que la persona empiece una nueva vida y disfrute de una autonomía financiera y social permanente.

Estadísticas. Programa de Retorno REAB

El número total de inmigrantes retornados en 2008 era de 2.669 (+3% frente a 2007). La participación de demandantes de asilo (cuya solicitud fue denegada o estaba todavía pendiente de resolver) ha aumentado ligeramente y representan un 42% de los beneficiarios.

Principales países de retorno: Brasil., Eslovaquia, Ucrania, Rusia, Armenia.

Programa de Reintegración

En 2008 y en el marco del Programa de Reintegración, participaron 1.012 personas, (+200% frente al año 2007). Un 64% de estos inmigrantes ilegales eran demandantes de asilo (cuya demanda había sido denegada o estaba todavía pendiente de resolver).

Principales beneficiarios del Programa de Reintegración, por nacionalidad: eslovacos, brasileños, rusos, ucranianos, armenios.

Dos nuevos Fondos de Reintegración

En el mes de junio 2006, el OIM *Bélgica* creó dos nuevos fondos para apoyar la reintegración de los retornados en el país de origen, y ello en base a un acuerdo con el Ministerio de Integración Social. El primero, llamado "Fondo de Reintegración" cubre los gastos referentes a la inserción socioeconómica del retornado en su país de origen (trabajo, formación, etc...). El segundo, denominado "Fondo para los casos delicados", está destinado a la reintegración de las personas más vulnerables: los menores de edad y los menores no acompañados, las personas enfermas, las víctimas de trata de seres humanos, las familias monoparentales, las madres solteras y las personas mayores. La asistencia ofrecida cubre la búsqueda de familiares que se encargarán de alojar y de cuidar temporalmente a la persona en cuestión. Este Fondo costea igualmente la búsqueda de un sistema de asistencia médica o de seguimiento psicológico en el país de retorno para las personas enfermas, etc...

El OIM no ofrece prestaciones económicas en efectivo ni tampoco costea la asistencia médica en el país de retorno. Las condiciones de acceso a estos fondos fueron establecidas por Fedasil, en colaboración con la OIM, quién se encarga de valorar cada proyecto individual de reintegración, que tiene que ser aprobado por ambos organismos.

REGULARIZACION DE DEMANDANTES DE ASILO¹⁸

El Gobierno belga, tras un año y medio de infructuosos intentos, logró finalmente desbloquear el expediente inmigración y asilo, fijando nuevos criterios de regularización para determinadas categorías de demandantes de asilo, víctimas de circunstancias humanitarias excepcionales. Aunque no se han publicado todavía estimaciones oficiales sobre el número de personas que podrán beneficiarse de este paso hacia delante en materia de inmigración, algunos medios de comunicación opinan que cerca de 25.000 inmigrantes podrían beneficiarse de esta campaña de regularización. El acuerdo de Gobierno del 19 de julio 2009, recogido en las últimas instrucciones de aplicación del antiguo del artículo 9 apartado 3 y del artículo 9bis de la ley de Extranjería del 15 de diciembre 1980, es el prelude de otros que serán negociados, a lo largo del ya iniciado nuevo curso político, sobre reagrupación familiar, estudiantes, legislación sobre la nacionalidad, relaciones entre la Agencia federal para la acogida de los demandantes de asilo (Fedasil) y lucha contra los matrimonios de conveniencia. Puntos igualmente recogidos en el Acuerdo de Gobierno del 18 de marzo 2008 sobre inmigración y asilo.

Ampliación de criterios

Las nuevas situaciones humanitarias que contemplan los procedimientos anormalmente largos de las resoluciones de las demandas de asilo y el arraigo local duradero, completan los criterios iniciales de la Ley de Extranjería del 15 de diciembre 1980 y la ampliación de criterios de regularización del pasado mes de marzo, recogida en las instrucciones dirigidas por la ministra competente de la época a la Oficina Nacional de Extranjeros. La campaña de regularización en base al nuevo criterio sobre el arraigo local duradero, será operativa desde el pasado 15 de septiembre hasta el próximo 15 de diciembre.

Legislación actual sobre regularización por razones humanitarias; excepcionales de carácter urgente

Según los criterios actuales, los extranjeros pueden ampararse en los supuestos mencionados a continuación:

Criterios establecidos inicialmente por el artículo 9, apartado 3 y el art. 9bis de la Ley de Extranjería del 15.12.80

Razones humanitarias excepcionales de carácter urgente, vinculadas a la aplicación de Convenios Internacionales sobre derechos humanos que impidan la expulsión del territorio.

¹⁸ Fte.: Acuerdo de Gobierno de 19/07/09

Se benefician de esta protección:

- Los padres biológicos de nacionalidad extranjera, de un hijo belga menor de edad, que realmente formen una familia;
- Los padres biológicos de un hijo menor, ciudadano de la UE, siempre y cuando el hijo posea medios suficientes de subsistencia, eventualmente aportados por los padres y que se hacen cargo realmente del cuidado de su hijo;
- Los familiares extranjeros de un ciudadano de la UE, a los que no se les puede aplicar la Ley sobre la reagrupación familiar (artículo 40 de la Ley), pero que tienen derecho a circular y residir libremente en el territorio, conforme a la directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de la UE. Es decir, los miembros de la familia que viven a expensas del ciudadano de la UE e incluso también los que convivían con él en el país de origen o los que, por razones graves de salud, requieran la asistencia personal del ciudadano de la UE;
- Las personas a las que se les había autorizado o concedido una permanencia indefinida en Bélgica cuando eran menores de edad, que retornaron a su país de origen (con o sin repatriación forzosa) y que no pueden hacer valer su derecho de retorno a Bélgica en aplicación de la Ley de Extranjería y de sus Reales Decretos, como por ejemplo debido a la retención de su pasaporte cuando retornó a su país de origen, o la joven víctima de un matrimonio forzado, etc... El motivo de esta situación debe ser acreditado de manera fehaciente;
- Los cónyuges de nacionalidades diferentes, originarios de países que no autorizan la reagrupación familiar y para los que la expulsión de Bélgica y el retorno al país de origen, conllevaría la desintegración de la unidad familiar, en particular cuando tienen un hijo;
- Las personas que se benefician de una pensión de jubilación o de una incapacidad laboral permanente absoluta (invalidez) concedida por el Estado belga, que perdieron la autorización de residencia en Bélgica tras un retorno al país de origen.

Ampliación en marzo de 2009 de los criterios de regularización de las demandas de asilo, de la antigua Ministra de Asilo y actual Ministra del Interior

Las personas víctimas de una demora anormalmente larga de la resolución de su demanda de asilo (3 años para familias con hijos escolarizados, 4 años para otras situaciones), por las instituciones de asilo (Oficina de Extranjería, Comisaría General para los Refugiados y Apátridas y Consejo de Contencioso de Extranjeros).

Las familias con hijos escolarizados, cuyas demandas de asilo hayan sido rechazadas o que sigan pendientes de resolución. Estas familias deben cumplir los requisitos siguientes:

- Acreditar una residencia ininterrumpida en Bélgica de, por lo menos, cinco años y haber presentado una demanda de asilo antes del 1º de junio 2007 (fecha de entrada en vigor de la nueva ley sobre asilo) y que el estudio de dicha demanda, por las instituciones competentes, no se haya resuelto en un año, como mínimo.
- Los hijos escolarizados deben estar matriculados, como mínimo, desde el 1º de septiembre 2007, en un colegio reconocido oficialmente y haber seguido regularmente los cursos durante el procedimiento de asilo y/o durante el período siguiente al período de procedimiento de la demanda de asilo.

Nuevos criterios de regularización (Acuerdo del 19 de julio 2009)

Demora anormalmente larga de la(s) resolución(es) de la demanda de asilo. Pueden ampararse en este criterio. Las personas víctimas de un procedimiento anormalmente largo de las resoluciones de su demanda de asilo (4 años para familias con hijos escolarizados o 5 años para otras situaciones). Se tendrá en cuenta la tramitación de la demanda de asilo a la Oficina de Extranjería, el eventual recurso ante el Consejo de Estado y la solicitud para un permiso temporal de trabajo dirigida a la Oficina de Extranjería, (cuando la demanda de asilo ha sido aprobada).

Arraigo local duradero y estancia mínima en el país. Pueden solicitar una regularización en base a este criterio, las personas que cumplen los requisitos siguientes:

- Tener una estancia previa ininterrumpida en Bélgica de, por lo menos, cinco años y haber residido legalmente en el país antes del 18 de marzo 2008 (fecha del acuerdo del Gobierno sobre reforma de la política de inmigración y asilo) durante un período cubierto por un permiso de estancia extendido en aplicación de la Ley de Extranjería (del que se excluye el visado turístico) o haber realizado trámites antes de esta fecha, para intentar conseguir un permiso de residencia belga.
- Tener una estancia previa ininterrumpida en Bélgica desde el 31 de marzo 2007, como mínimo y presentar una copia de un contrato de trabajo indefinido o de duración indeterminada (mínimo 1 año), con un salario equivalente, por lo menos al salario mínimo interprofesional garantizado.
- Para hacer valer esta circunstancia, es preciso que en un plazo de 3 meses siguientes a la presentación de la solicitud de regularización, el expediente de la persona sea completado por:

- Un informe de la Región competente, en él que conste una resolución favorable sobre la concesión de un permiso de trabajo temporal para extranjeros (permiso de categoría B);
- Una copia del permiso de trabajo temporal para extranjeros (categoría B) extendido por la Región competente en base a un permiso de residencia temporal de 3 meses concedido para este fin.

Las personas deben además hacer valer “un arraigo local duradero” en base a lazos afectivos, sociales y económicos en Bélgica. Las solicitudes deben ser presentadas entre el 15 de septiembre y el 15 de diciembre 2009. Se valorará el conocimiento de los idiomas nacionales, la carrera profesional, los diplomas o las competencias profesionales que deben adaptarse a las ofertas del mercado laboral, la capacidad de poder valerse por sí mismo, los estudios y la capacidad de integración de los hijos, etc. Las solicitudes serán analizadas individualmente por el Ministro competente o su representante por delegación, que valorará globalmente todos los componentes del arraigo de la persona. El ministro/representante por delegación resuelve las demandas de asilo que se amparan en este criterio. Antes de admitir o rechazar un expediente puede, si lo considera oportuno, someterlo al dictamen, no vinculante, de la Comisión Consultiva de Extranjeros

FRANCIA

BALANCE DEL MINISTRO SOBRE LA POLITICA DE INMIGRACIÓN ¹⁹

Con ocasión de una Conferencia de prensa, celebrada el 3 de septiembre de 2009, el Ministro de Inmigración, de Integración, de la Identidad Nacional y del Desarrollo Solidario, Eric Besson, pronunció una alocución, bajo el título “Ocho meses al servicio del pacto republicano”, declarando que su concepción de la política era “comprometerse, actuar y rendir cuentas” y que deseaba presentar un balance de su acción durante los 8 primeros meses de su mandato en el Ministerio, desde su nombramiento el 15 de enero de 2009. A este Ministerio le corresponde la aplicación y desarrollo del pacto republicano y de la cohesión nacional, siendo precisamente el que “acoge en el territorio de la República y el que integra en la comunidad nacional”.

Besson citó 6 objetivos claramente identificados: un mejor control de los flujos migratorios; reafirmar la política de asilo; realizar acciones ante una “concentración excepcional de movimientos y problemáticas migratorias” y solucionar el problema del sitio de Calais; aplicar una nueva política de integración; promover la identidad nacional; y privilegiar la gestión concertada de los flujos migratorios y del desarrollo solidario.

El Ministro citó a continuación ciertos elementos fundamentales de ese balance: en primer lugar, Francia sigue siendo tierra de acogida de inmigración, pues sigue aceptando legalmente a más de 180.000 extranjeros no comunitarios por año y por períodos superiores a tres meses, clasificándose entre los tres países europeos que aceptan más extranjeros no comunitarios. Entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2009, se concedieron 104.827 permisos de residencia de larga duración, lo que supone un aumento de 0,7% respecto al mismo período de 2008. Este aumento se debe esencialmente a las autorizaciones concedidas a los demandantes de asilo, que aumentaron un 22%.

Las tarjetas de residencia concedidas por agrupación familiar disminuyeron un 7,6%, prosiguiendo la tendencia de esta clase de inmigración que ya se había reducido un 12,1% entre 2006 y 2008. Al mismo tiempo, el número de permisos de trabajo disminuyó un 1,8%, lo que significa una verdadera inflexión, ya que los concedidos a título profesional habían aumentado un 22% en 2008. Esta disminución se explica por la crisis económica mundial y el deterioro de la situación del empleo.

En segundo lugar, la calidad de acogida de la inmigración legal no se puede dissociar de la capacidad de lucha contra la inmigración clandestina, añadió el Ministro, pues las redes de inmigración ilegal son también a menudo las de tráfico de seres humanos, de proxenetismo, de explotación de menores, de esclavitud moderna y de servidumbre doméstica. Según las cifras de Naciones Unidas, el tráfico de seres humanos se está convirtiendo en el segundo en el mundo en cifra de negocios,

¹⁹ Alocución del Ministro, Eric Besson, de 3 de septiembre de 2009 y datos del Ministerio de Inmigración, de Integración, de Identidad Nacional y del Desarrollo Solidario.

después del tráfico de droga y de igual importancia que el tráfico de armas. Por ello, en colaboración con el Ministro del Interior, Besson ha solicitado a los servicios de policía y de gendarmería:

- Duplicar en 2009 el número de redes de traficantes desmanteladas. Del 1 de enero al 31 de julio de 2009, este número ha aumentado un 30% respecto al mismo período de 2008.
- Objetivo de 5.000 interpellaciones en 2009 por ayuda ilegal a la entrada y residencia de inmigrantes clandestinos, frente a 4.300 en 2008. Entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2009, se realizaron 3.043 interpellaciones de traficantes frente a 2.699 durante el mismo período de 2008, lo que supone un aumento de 12,7%, resultado acorde con el objetivo fijado. Entre esas 3.043 personas interpelladas, había 1.104 que introducían inmigrantes ilegalmente, 221 organizadores de redes, 632 proveedores de alojamiento para estas últimas, 856 empleadores de extranjeros indocumentados, 173 proveedores de medios ilícitos y 57 falsos cónyuges.

El Ministro declaró que el hecho de luchar contra las redes clandestinas no invalida la acción humanitaria. La ley prevé que toda persona en situación de desamparo, sea cual sea su nacionalidad y su situación administrativa, reciba ayuda. Declaró además que ha propuesto que la ley sea aún más explícita, precisando que los que trabajen como agentes de ayuda social –en el sentido del Código de Acción Social- estén explícitamente excluidos de toda interpellación o persecución, cuando realizan sus funciones. Declaró además que ha propuesto una Circular que reafirme la exclusión de los sitios o centros -en los que se presta la ayuda humanitaria- de toda operación de control de permisos de residencia por iniciativa de la Administración del Estado, así como que se realice una guía pedagógica, en colaboración con estas Asociaciones, que precise las reglas que deben aplicarse, con el fin de diferenciar la acción humanitaria –que debe ser sostenida- y la contribución voluntaria a la inmigración irregular y la participación activa en las redes clandestinas –que deben ser combatidas. Además, esta guía deberá indicar que no es posible acoger en Francia sin limitación alguna –más allá de la ayuda humanitaria- a extranjeros en situación clandestina.

- Objetivo de aumentar el número de operaciones conjuntas contra el trabajo ilegal de extranjeros, de 1.220 en 2008, a un mínimo de 1.500 en 2009. Se ha registrado una disminución de 13% respecto al mismo período del año 2008. Esta disminución ha sido mayor en ciertos sectores o actividades, tales como guardas y vigilantes (-50%), construcción (-28%). El Ministro pedirá a los Prefectos, mediante una Circular, el aumento del número de operaciones conjuntas durante el segundo semestre de 2009, en los citados sectores. Además, añadió que deseaba que la firmeza en la lucha contra las redes de inmigración clandestina fuera acompañada de humanidad, respecto a las condiciones de acogida de los extranjeros clandestinos en los centros de retención administrativa.

Recordó a continuación que Francia da un trato digno a los extranjeros en situación clandestina y precisó que el plazo máximo de retención administrativa es de 32 días en Francia, frente a 40 en España, 2 meses en Italia, 8 meses en Bélgica, 18 en Alemania e ilimitado en Reino Unido, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Países Bajos o Grecia. El plazo medio de retención, inferior a 9 días, es también uno de los más cortos de Europa. La calidad de acogida en estos centros es satisfactoria, con una tasa media de ocupación que no sobrepasa el 66%. El Estado aporta a estos extranjeros un acompañamiento jurídico y administrativo, que permite incluso, en ciertos casos, propuestas de regularización o ayudas al retorno voluntario.

En lo que se refiere a varios casos de menores extranjeros, actualmente en centros de retención, recordó que ningún menor, no acompañado por su familia, puede ser internado en estos centros. Sólo cuando las familias lo desean se les permite tenerlos con ellas, en locales adaptados. No existe un censo preciso de estos casos y el Ministro ha pedido a sus servicios que se lleve a cabo y que sus resultados sean publicados de manera regular.

Esta política de retención no es nueva y procede de un decreto de 19 de marzo de 2001, firmado por el ex Primer Ministro, Lionel Jospin y su equipo, que concibieron las reglas relativas a la retención administrativa y, en particular, las reorganizaciones que debían llevarse a cabo, contemplando igualmente medidas relativas a los menores de corta edad. Además, recordó que los centros de retención administrativa son un elemento de protección de los extranjeros indocumentados, pues antes de su creación en 1981 se les enviaba a prisión.

Respecto al procedimiento de apertura al pluralismo asociativo para la prestación de asistencia jurídica a los extranjeros indocumentados que se encuentran en estos Centros, el Consejo de Estado rechazó el 3 de junio pasado el recurso de anulación del Decreto que lo regulaba, presentado por la CIMADE (asociación de solidaridad y ayuda a emigrantes y demandantes de asilo), única asociación que prestaba asistencia en estos centros. El Ministro alabó la calidad de esta Asociación, pero declaró que había igualmente otras asociaciones competentes y que la misión de asistencia jurídica a los extranjeros no había cambiado en el citado decreto.

Precisó que la noción de “Estado de Derecho” implica el derecho a decidir quién puede entrar en su territorio. Los extranjeros que entran y residen en el mismo sin autorización no pueden pretender obtener legalmente un permiso de residencia y deben retornar a sus países de origen, de manera voluntaria u obligada. Un Estado que renunciara a controlar los flujos migratorios renunciaría a la vez a la integración duradera de los inmigrantes que residen legalmente en su territorio. Así, desde el 1 de enero al 31 de julio de 2009, se han expulsado 17.350 extranjeros indocumentados o en situación irregular, lo que supone un 10% menos que durante el mismo período del año anterior, pero es conforme al objetivo fijado por el Presidente de la República para 2009.

Estas cifras son, en general, inferiores a las de otros países europeos y de las comparaciones se deduce que Francia tiene un comportamiento generoso respecto a la demanda de asilo. El Ministro manifestó su satisfacción respecto a esta tradición republicana de acogida de refugiados, añadiendo que Francia es el primer país europeo y el tercero del mundo respecto al número de demandas de asilo que recibe y al porcentaje de aceptación de las mismas. Entre el 1 de enero y el 31 de julio de 2009, el número de personas que solicitaron asilo en Francia aumentó el 32,6% respecto al mismo período del año 2008. Y, durante el mismo período, la Oficina Francesa de Protección de Refugiados y Apátridas (OFPRA) concedió el asilo a 5.129 refugiados. En tres años se han aumentado las plazas en los Centros de Acogida para refugiados, pasando de 17.000 a 21.000 y se añadirán 1.000 más en 2010. El presupuesto de la política de asilo sobrepasará los 300 millones de euros en 2010.

Por otra parte, el Ministro añadió que, además de preconizar acciones relativas a una política europea de solidaridad en materia de asilo, se han iniciado reformas tendentes a facilitar las gestiones de los demandantes, reducir los plazos, mejorar las competencias profesionales de los magistrados del Tribunal Nacional de Asilo y simplificar el procedimiento de reagrupación familiar.

Respecto a estas políticas de acogida y asilo, aludió a los problemas en la zona de Calais, en la frontera marítima con el Reino Unido -que no pertenece a Schengen- respecto a las redes clandestinas, convirtiéndose el lugar en una "jungla", y anunció un plan de acción tendente a restablecer el Estado de derecho, reforzar el control de la frontera e instalar una permanencia de acogida de las demandas de asilo, con acceso a un punto sanitario, con higiene y distribución de agua potable.

Por último, el Ministro citó la misión que le ha sido encomendada por el Presidente de la República, consistente en aplicar una nueva política de integración, que será la prioridad de los cuatro próximos meses. La transformación de la Agencia Nacional de Acogida de los Extranjeros y de las Migraciones (ANAEM) en la Oficina Francesa de Inmigración e Integración (OFII) es efectiva desde el 31 de marzo de 2009. Permite efectuar el seguimiento del recorrido de integración de los inmigrantes desde su llegada a Francia hasta la adquisición, en su caso, de la nacionalidad francesa. Se deberá firmar un contrato de objetivos y competencias plurianual con la OFII antes de finales de 2009.

En el contexto de incremento del paro, Besson insistió en el balance sistemático de competencias profesionales, dentro del recorrido de integración de los inmigrantes. Este balance se generalizó el 1 de febrero de 2009 (15.600 realizados en el primer semestre). Al término del mismo, se alcanzaron acuerdos-marco con empresas y ramas profesionales para facilitar el acceso al empleo. El primer acuerdo-marco fue firmado el 5 de febrero de 2009. Después de los sectores de servicios a la persona y de transportes y logística, tiene la intención de firmar otros acuerdos marco en los sectores de hostelería-restauración, limpieza y economía social. El llamado "sello de calidad de la diversidad" fue atribuido a 20 empresas y el objetivo es llegar a 100 a finales de 2009.

Por último, el Ministro de Inmigración declaró que el recorrido de integración termina con la adquisición de la nacionalidad francesa, recordando la tradición de concederla. En el primer semestre de 2009, se concedió la nacionalidad francesa a 64.744 personas, frente a 57.495 en 2008, durante el mismo período. Añadió además que, a finales de este año, va a desarrollar un cierto número de iniciativas relativas a la identidad nacional, con el objetivo de explicar y reafirmar lo que significa actualmente “ser francés”. Esta promoción de la identidad nacional se dirige a todas las personas que viven en el territorio de la República, cualquiera que sea su origen y nacionalidad, pero pretende también luchar contra la tentación del “repliegue por identidades o comunidades”, ya que la “identidad nacional” es sinónimo de apertura y de unidad.

Besson terminó su intervención, declarando que las migraciones son un factor de progreso para la humanidad, siempre que respondan al triple interés del emigrante, del país de destino y del país de origen. Y dentro de esta lógica, manifestó su voluntad de privilegiar la gestión concertada de los flujos migratorios con los países origen de la inmigración.

Entre mayo de 2007 y enero de 2009, se firmaron ocho acuerdos de gestión concertada con países de África subsahariana y de Magreb. Cuatro acuerdos de gestión concertada de flujos migratorios y de desarrollo solidario firmados con Benin, Congo, Túnez y Senegal fueron ratificados el 14 de mayo de 2009. Además, se ha iniciado el procedimiento de ratificación de acuerdos con Isla Mauricio, Burkina Faso y Cabo Verde y, el 21 de mayo de 2009, se firmó otro acuerdo con Camerún con una ayuda –repartida en cinco años- de 12 millones de euros. Por último, además de haber iniciado otras negociaciones con Malí, próximamente se firmarán otros acuerdos con países africanos que se han convertido recientemente en países de inmigración -tales como Guinea Ecuatorial y Nigeria- que desean beneficiarse de la experiencia francesa.

ITALIA

LA REGULARIZACIÓN DE "COLABORADORES FAMILIARES".

Para afrontar las peticiones y preocupaciones de muchas familias» el Gobierno italiano ha previsto, dentro del denominado "Decreto anticrisis", una enmienda que prevé un procedimiento de emersión de las relaciones laborales irregulares, activo a través del portal informático del Ministerio de Interior, del 1 al 30 de septiembre. Dicho procedimiento consentirá la regularización en Italia de los ciudadanos extracomunitarios sin permiso de residencia ocupados como empleados de hogar o en la actividad de asistencia y apoyo a las familias (cuidadores de personas dependientes).

Podían efectuar la declaración de emersión los empleadores (italianos o extranjeros en regla) a favor de trabajadores que a 30 de junio de 2009 estuvieran empleados irregularmente desde al menos tres meses como empleados de hogar o cuidadores de personas dependientes. En el primer caso podían presentar una solicitud por familia los empleadores con renta anual, en 2008, no inferior a 20.000 euros en caso de familias con una sola renta o a 25.000 si los sujetos convivientes que perciben renta son más de uno. Para los cuidadores, en cambio, se podían presentar hasta dos solicitudes por familia siempre que se demostrara la situación de dependencia en el momento en que se establece la relación laboral.

Es decir que cada familia podía pedir la regularización de un máximo de tres trabajadores (1 empleado de hogar y 2 cuidadores).

El procedimiento para la emersión se podía realizar sólo por vía telemática, tras el pago de una cuota de 500,00 euros por cada trabajador. A partir del 1 de octubre, la Ventanilla Única de Inmigración empezó a procesar las solicitudes. Adquirido el parecer de la Jefatura de policía (Questura) sobre eventuales impedimentos a la expedición del permiso de residencia, el empleador y el trabajador son convocados para la comprobación de las declaraciones realizadas por vía telemática; la adquisición de la documentación sobre renta o sanitarias necesarias y la comprobación del pago de la cuota de 500,00 euros.

Después se procede a la estipulación del "contrato de residencia" mediante la suscripción del formulario específico por parte del empleador y del trabajador. Al trabajador se entrega el módulo a presentar, para la solicitud del permiso de residencia, con las modalidades acostumbradas, ante una Oficina de Correos. Ante la Ventanilla Única de Inmigración están presentes también trabajadores del Instituto de Previsión Social para permitir que el empleador presente ahí directamente la comunicación obligatoria de contratación.

Otras características del procedimiento de emersión son:

- Se han acogido todas las solicitudes, sin considerar el orden cronológico de entrada y sin un contingente máximo; es decir que las presentadas el 30 de septiembre han tenido las mismas posibilidades de admisión que las que se presentaron el día 1.
- En caso de que no se presentase la documentación necesaria, o en caso de documentación sin los requisitos previstos por la ley, la solicitud será rechazada.
- En caso de rechazo de las solicitudes no se devolverían los 500 euros abonados.
- Si la documentación presentada resultaba insuficiente, se podría pedir una integración, fijando una nueva cita.
- El no presentarse a la cita sin motivo justificado comportaba la desestimación de la solicitud.
- Los procedimientos penales y administrativos relacionados con la violación de las normas sobre entrada y residencia en territorio nacional (excluido el art. 12 del Texto Único - Disposiciones contra la inmigración clandestina) han quedado suspendidos desde la entrada en vigor de la disposición hasta la conclusión del procedimiento. La suscripción del "contrato de residencia" junto con la comunicación obligatoria de contratación ante el INPS, así como la expedición del permiso de residencia ha comportado, para el empleador y para el trabajador extracomunitario, la extinción de los delitos y de las faltas administrativas.

ESPAÑA

INDICADORES

RESUMEN ULTIMOS DATOS

El siguiente enlace remite a los últimos datos sobre mercado laboral, relaciones laborales, protección social e inmigración, que se publican en la página web del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

<http://www.mtin.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>

CUADROS DE SEGURIDAD SOCIAL

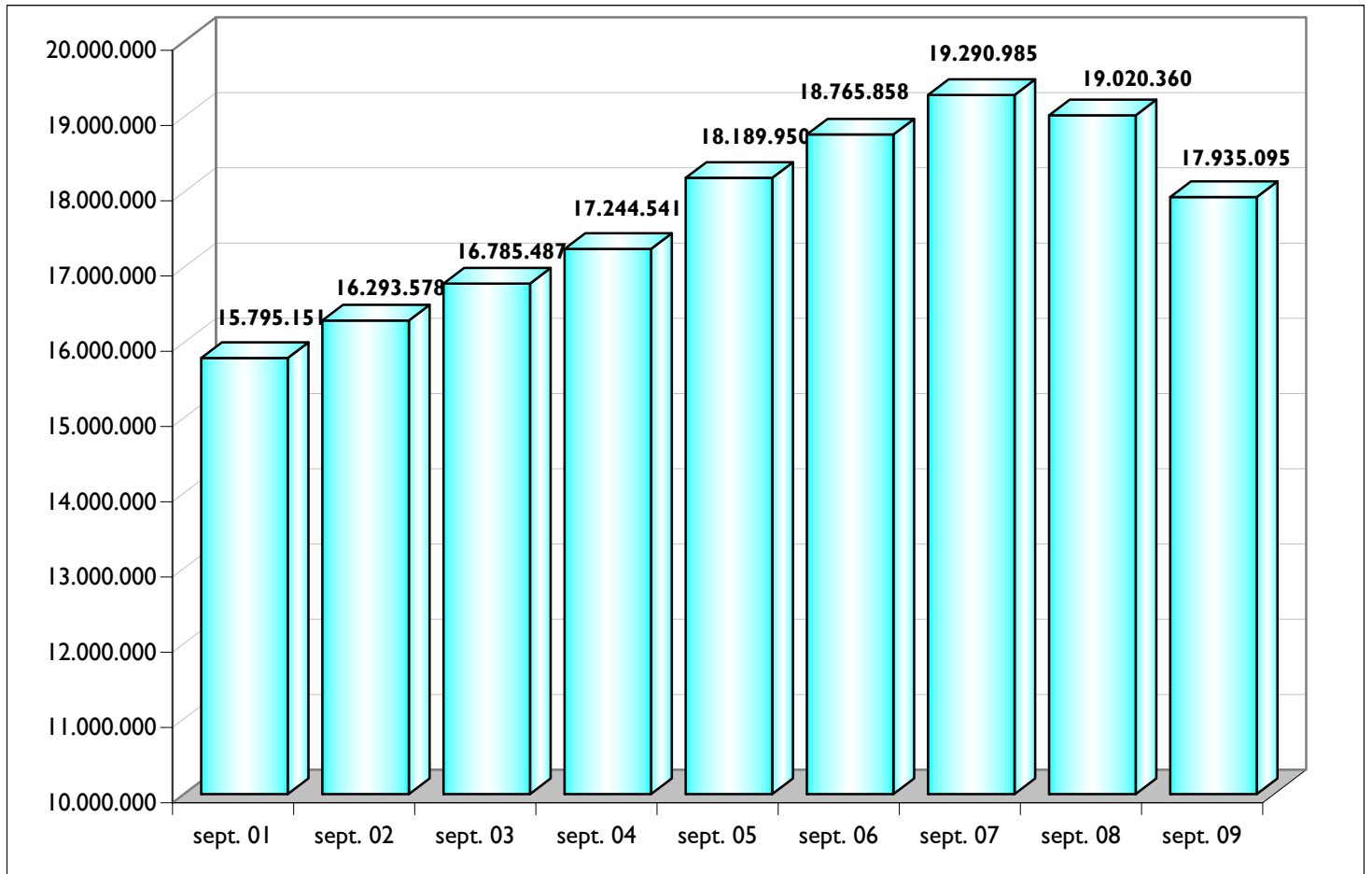
SEGURIDAD SOCIAL

HOJA RESUMEN DE PRINCIPALES DATOS

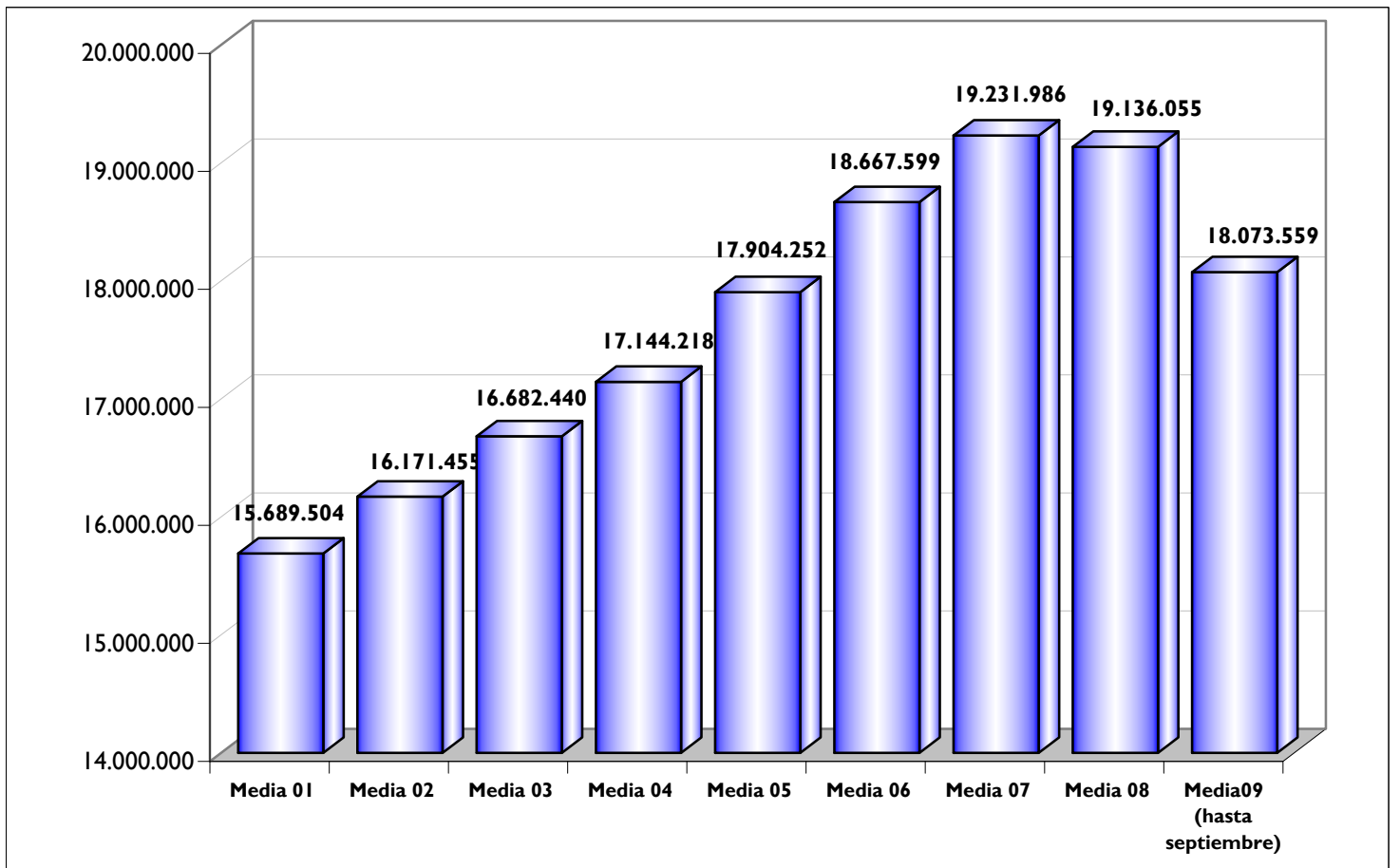
MAGNITUDES	FECHA	NÚMERO
Gasto Sistema Seguridad Social (Provisional)	sep-09	73.894,76 Mill. Euros
Gasto Pensiones Contributivas	sep-09	64.032,79 Mill. Euros
Afiliados medios a la Seg. Social (mensual)	sep-09	17.935.095
Afiliados medios a la Seg. Social (anual)	acumulado enero-septiembre	18.073.559
Número de C.C.C.	sep-09	1.498.140
Número de Pensiones Contributivas	sep-09	8.559.351
Importe pensión media Sistema	sep-09	756,67 Euros.
Importe pensión media Jubilación	sep-09	857,38 Euros.
Importe pensión media Jub. Reg. Gral	sep-09	1.070,63 Euros.
Encuesta de Población activa (INE/EPA)	II Trim. 09	
. Ocupados	"	18.945.000
. Parados	"	4.137.500
. Tasa de actividad	"	60,06%
. Tasa paro	"	17,92%
Paro registrado (INEM)	sep-09	3.709.447
Contratos registrados (INEM)	sep-09	1.354.836
Salario Mínimo Interprofesional	año 2009	624,00 Euros/Mes
IPC (variación mensual)	sep-09	-0,2
IPC (variación interanual)	"	-1,0

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN

. MEDIAS MENSUALES



. MEDIAS ANUALES

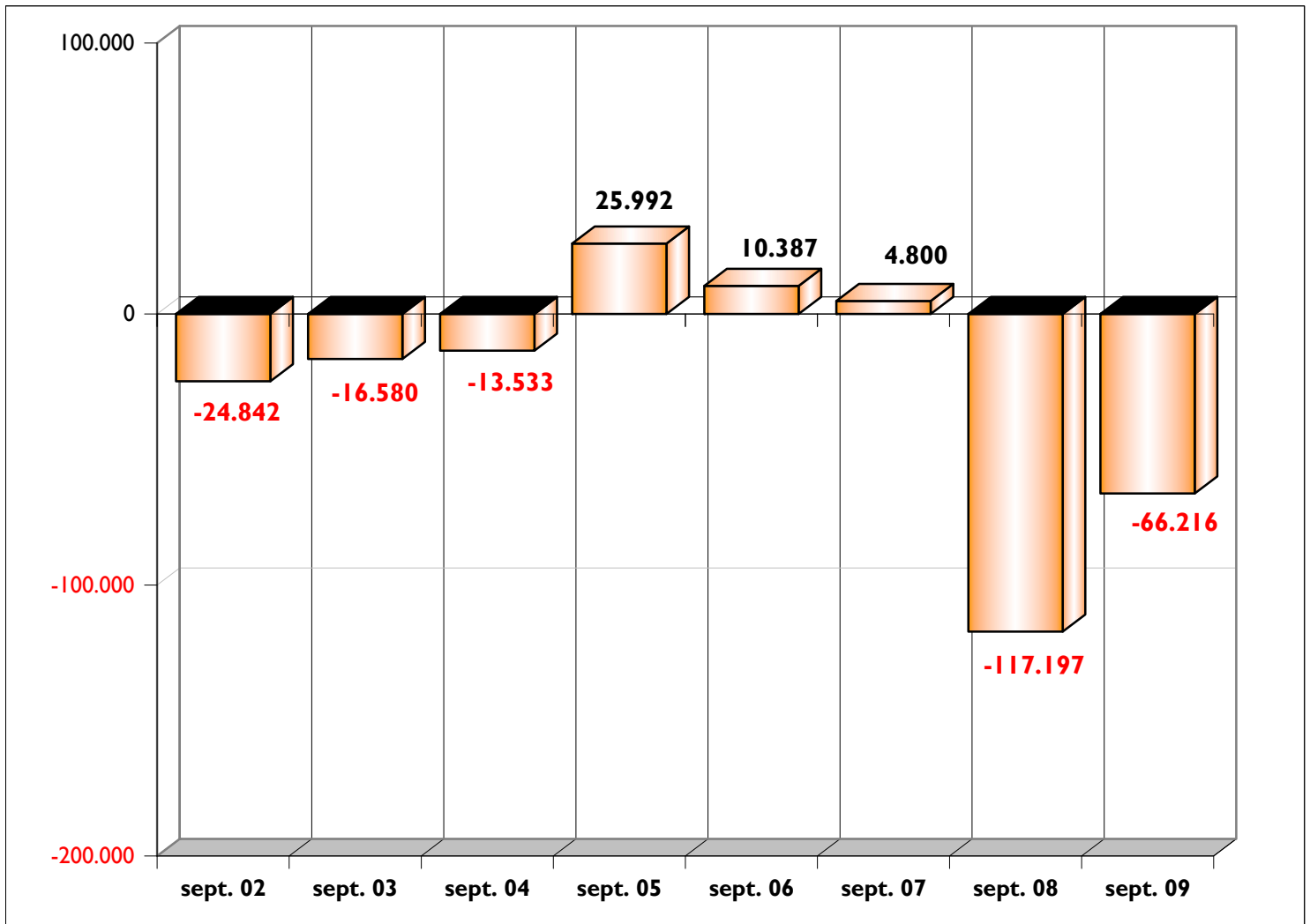


EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

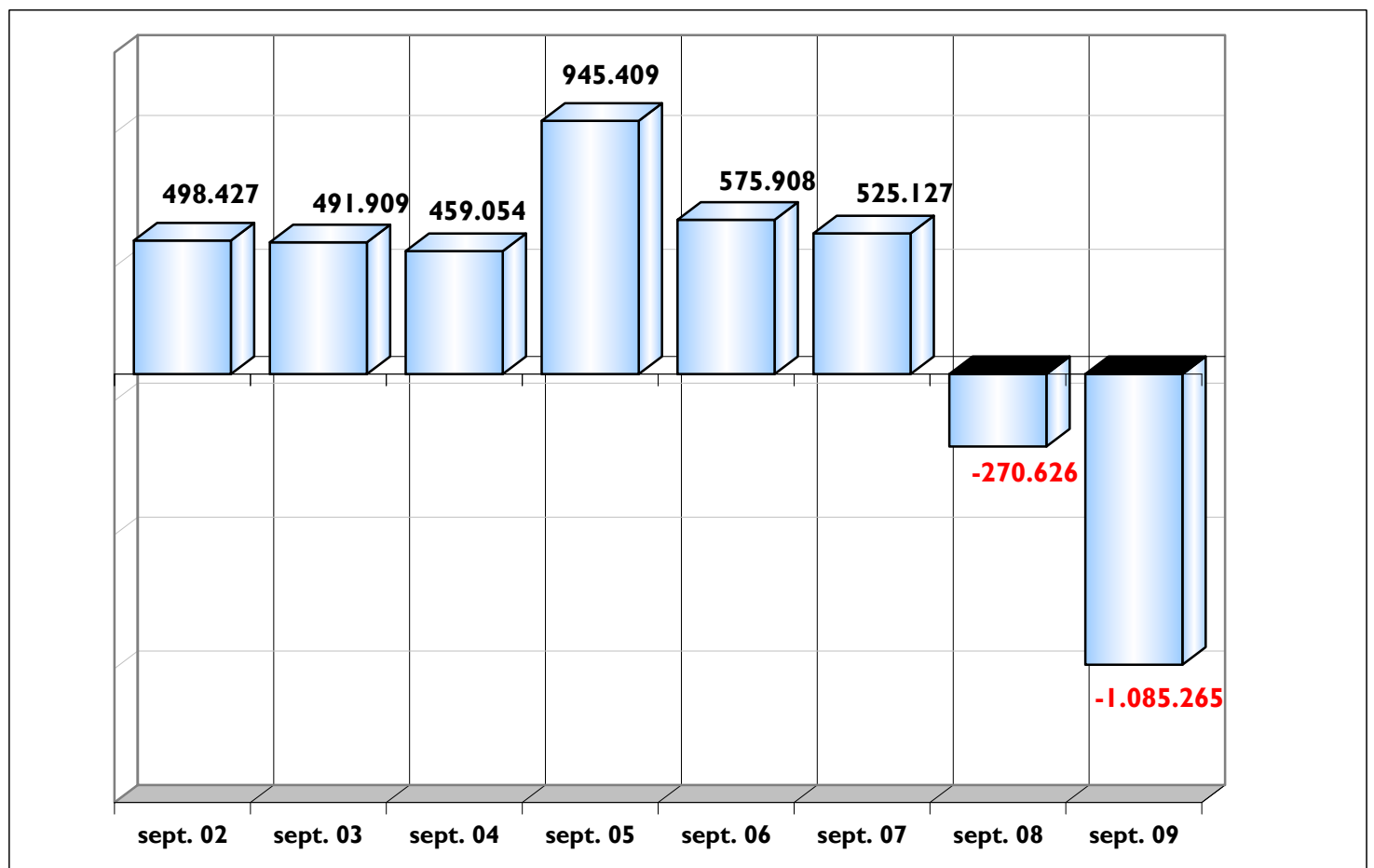
	General	Autónomos	Agrario	Mar	Carbón	Hogar	Total
2.007							
enero	1.332.396	165.449	157.974	3.684	681	182.433	1.842.617
febrero	1.371.469	169.527	156.740	4.161	705	175.636	1.878.238
marzo	1.410.653	175.768	154.545	4.434	723	170.127	1.916.250
abril	1.442.473	182.231	152.953	4.597	716	166.520	1.949.491
mayo	1.483.814	188.797	153.594	4.796	704	163.523	1.995.229
junio	1.519.763	195.771	148.599	4.993	691	160.743	2.030.559
julio	1.540.963	201.379	142.335	5.170	681	157.777	2.048.305
agosto	1.508.937	205.130	140.071	5.130	678	155.122	2.015.069
septiembre	1.519.289	209.845	142.702	5.125	693	152.743	2.030.397
octubre	1.520.543	215.864	151.464	5.067	688	151.626	2.045.252
noviembre	1.518.119	220.489	154.757	4.698	683	151.867	2.050.614
diciembre	1.493.481	223.426	158.692	4.108	674	152.657	2.033.036
2.008							
enero	1.457.518	224.793	160.394	4.053	647	152.697	2.000.102
febrero	1.485.107	228.665	174.880	4.746	648	153.897	2.047.942
marzo	1.503.075	232.747	180.765	5.007	643	156.476	2.078.714
abril	1.521.239	235.501	187.940	5.142	651	159.355	2.109.828
mayo	1.542.888	237.063	195.130	5.419	658	162.465	2.143.623
junio	1.555.074	238.627	182.630	4.998	657	165.205	2.147.191
julio	1.569.672	237.774	171.120	5.741	664	166.909	2.151.880
agosto	1.533.364	235.077	169.305	5.750	716	167.666	2.111.878
septiembre	1.502.998	234.109	177.798	5.692	742	167.318	2.088.657
octubre	1.451.238	232.242	201.737	5.267	726	168.338	2.059.547
noviembre	1.393.176	228.554	197.992	5.165	711	169.692	1.995.291
diciembre	1.337.572	224.156	201.379	4.400	679	170.446	1.938.632
2.009							
enero	1.276.805	216.814	207.148	4.123	684	170.784	1.876.358
febrero	1.271.601	211.261	212.482	4.752	707	172.147	1.872.951
marzo	1.265.703	209.053	219.728	5.067	720	173.701	1.873.971
abril	1.269.400	207.690	229.749	5.146	720	174.687	1.887.392
mayo	1.286.019	207.074	243.235	5.299	720	174.877	1.917.223
junio	1.302.924	206.691	239.358	5.313	719	174.931	1.929.937
julio	1.325.531	205.178	223.362	5.598	707	174.501	1.934.877
agosto	1.312.830	203.188	218.916	5.641	707	174.046	1.915.328
septiembre	1.286.086	202.816	240.172	5.492	707	173.321	1.908.595
octubre							
noviembre							
diciembre							

EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

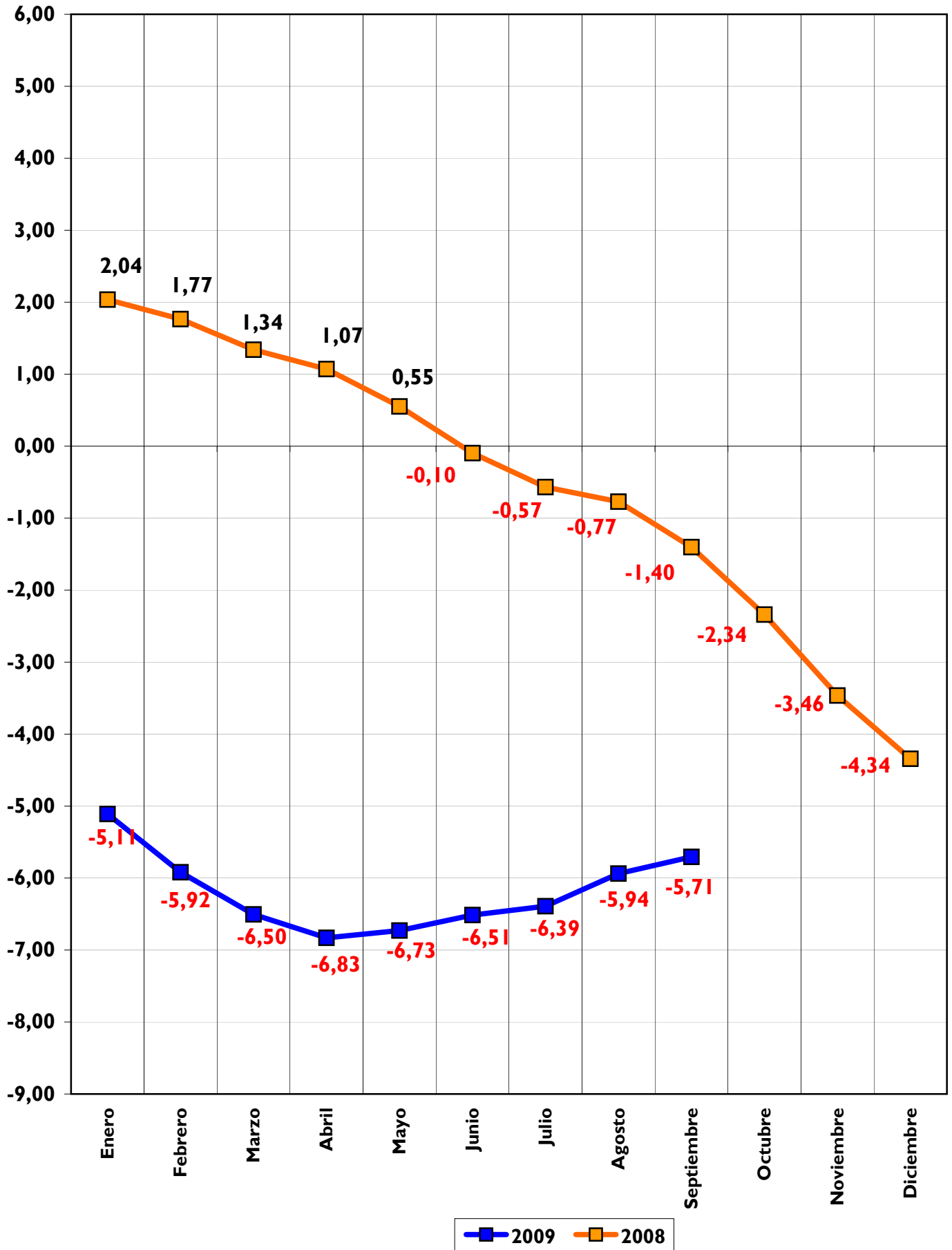
. VARIACIÓN MENSUAL



. VARIACIÓN ANUAL



TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL DE LA AFILIACIÓN

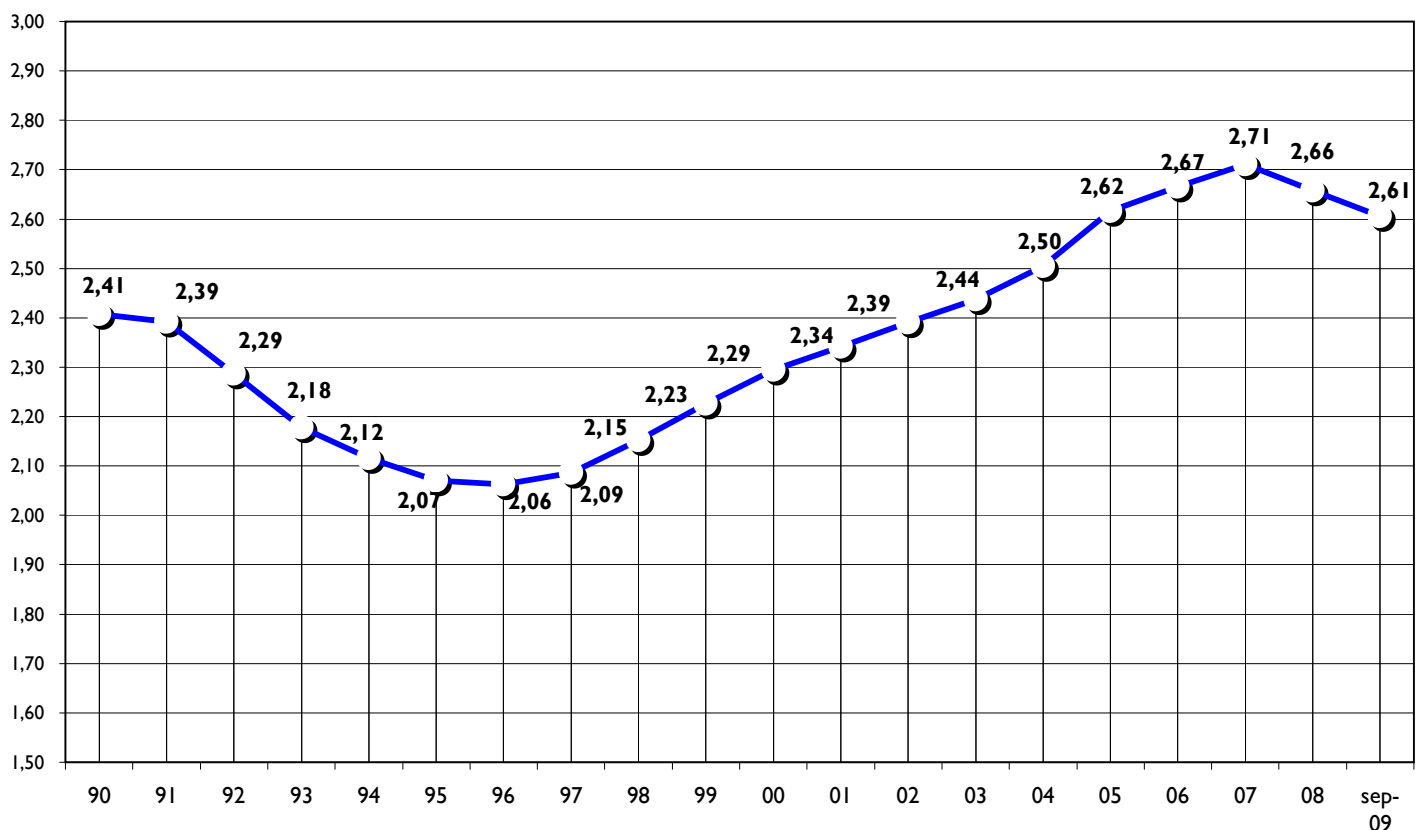


EVOLUCION AFILIADOS/PENSIONISTAS

	AFILIADOS OCUPADOS	AFILIADOS EN DESEMPLEO	TOTAL AFILIADOS	PENSIONISTAS	RELACION AFIL./PENS
dic-88	11.776.913	1.096.003	12.872.916	5.507.151	2,34
dic-89	12.304.350	1.094.136	13.398.486	5.636.359	2,38
dic-90	12.587.744	1.310.779	13.898.523	5.773.170	2,41
dic-91	12.614.031	1.532.417	14.146.448	5.913.691	2,39
dic-92	12.234.096	1.607.685	13.841.781	6.054.084	2,29
dic-93	11.916.436	1.736.397	13.652.833	6.268.105	2,18
dic-94	12.109.602	1.410.066	13.519.668	6.391.427	2,12
dic-95	12.300.791	1.194.809	13.495.600	6.516.282	2,07
dic-96	12.534.661	1.152.362	13.687.023	6.636.497	2,06
dic-97	13.029.432	1.034.695	14.064.127	6.740.378	2,09
dic-98	13.816.294	914.356	14.730.650	6.846.595	2,15
dic-99	14.578.326	853.664	15.431.990	6.932.804	2,23
dic-00	15.236.218	863.763	16.099.981	7.017.233	2,29
dic-01	15.748.752	920.661	16.669.413	7.121.087	2,34
dic-02	16.188.390	1.000.967	17.189.357	7.190.919	2,39
dic-03	16.589.561	1.073.834	17.663.395	7.247.856	2,44
dic-04	17.161.920	1.121.015	18.282.935	7.300.329	2,50
dic-05	18.156.182	1.169.636	19.325.818	7.388.500	2,62
dic-06	18.770.259	1.209.077	19.979.336	7.494.385	2,67
dic-07	19.195.755	1.367.463	20.563.218	7.586.574	2,71
dic-08	18.305.613	2.156.051	20.461.664	7.700.749	2,66
sep-09 (1)	17.791.858	2.500.519	20.292.377	7.786.059	2,61

(1) Dato provisional al referirse los afiliados en desempleo al mes de julio de 2009

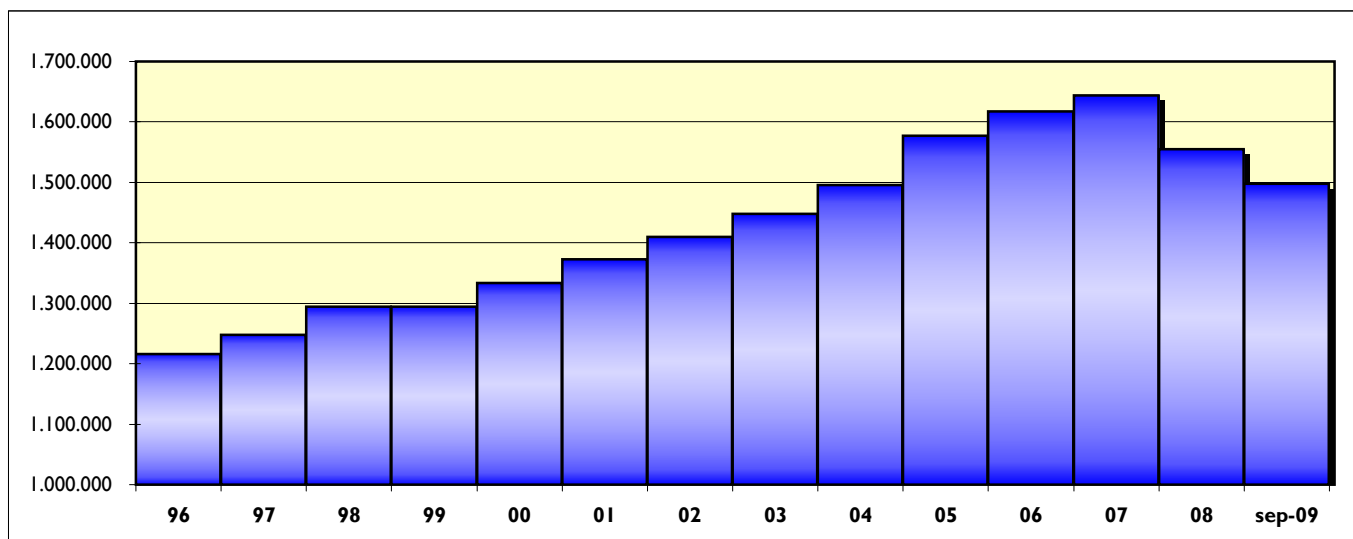
Los datos de afiliados ocupados corresponden al último día de cada mes (no son medios como en las estadísticas anteriores), debido a la antigüedad de la serie cuando no se disponía de datos medios y a fin de que se puedan realizar comparaciones homogéneas



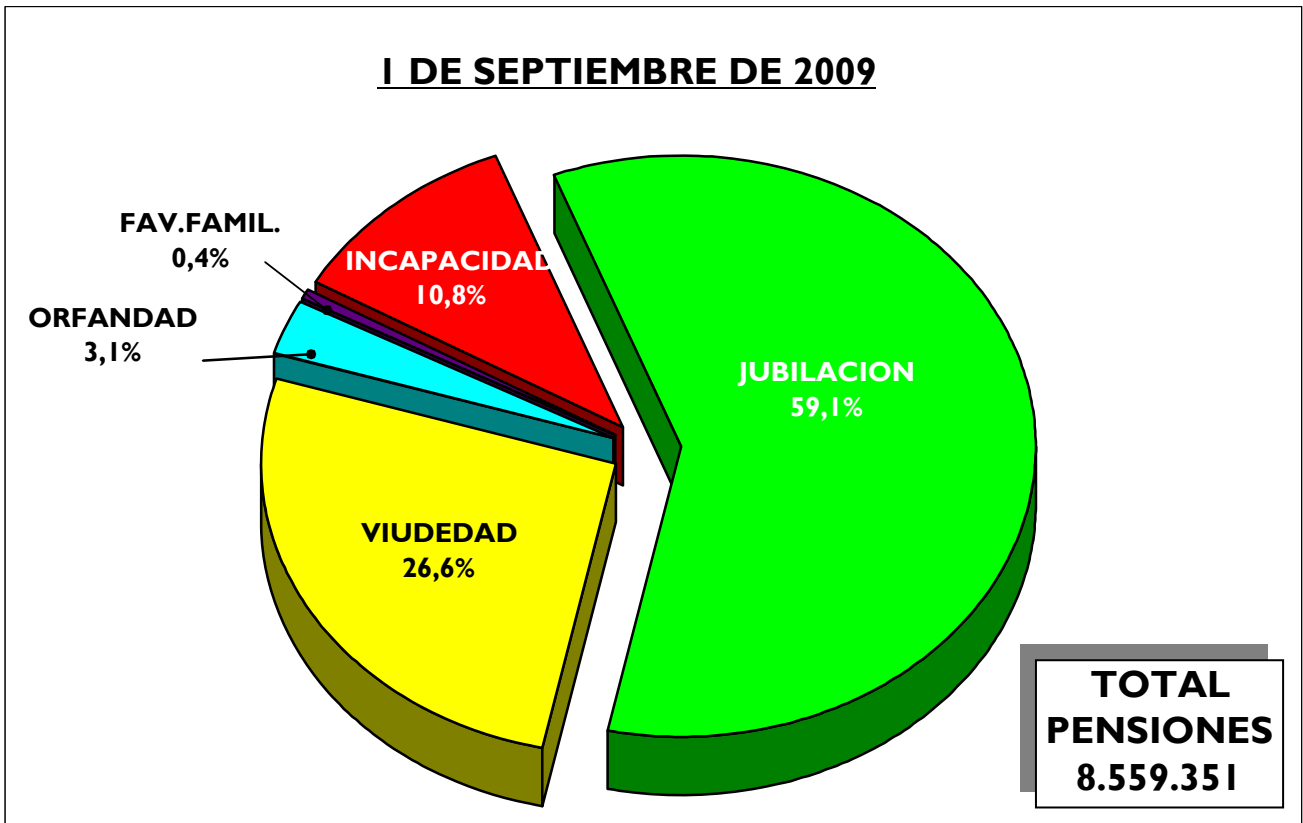
EVOLUCION DE LAS EMPRESAS EN ALTA A LA SEGURIDAD SOCIAL

A 31 de diciembre

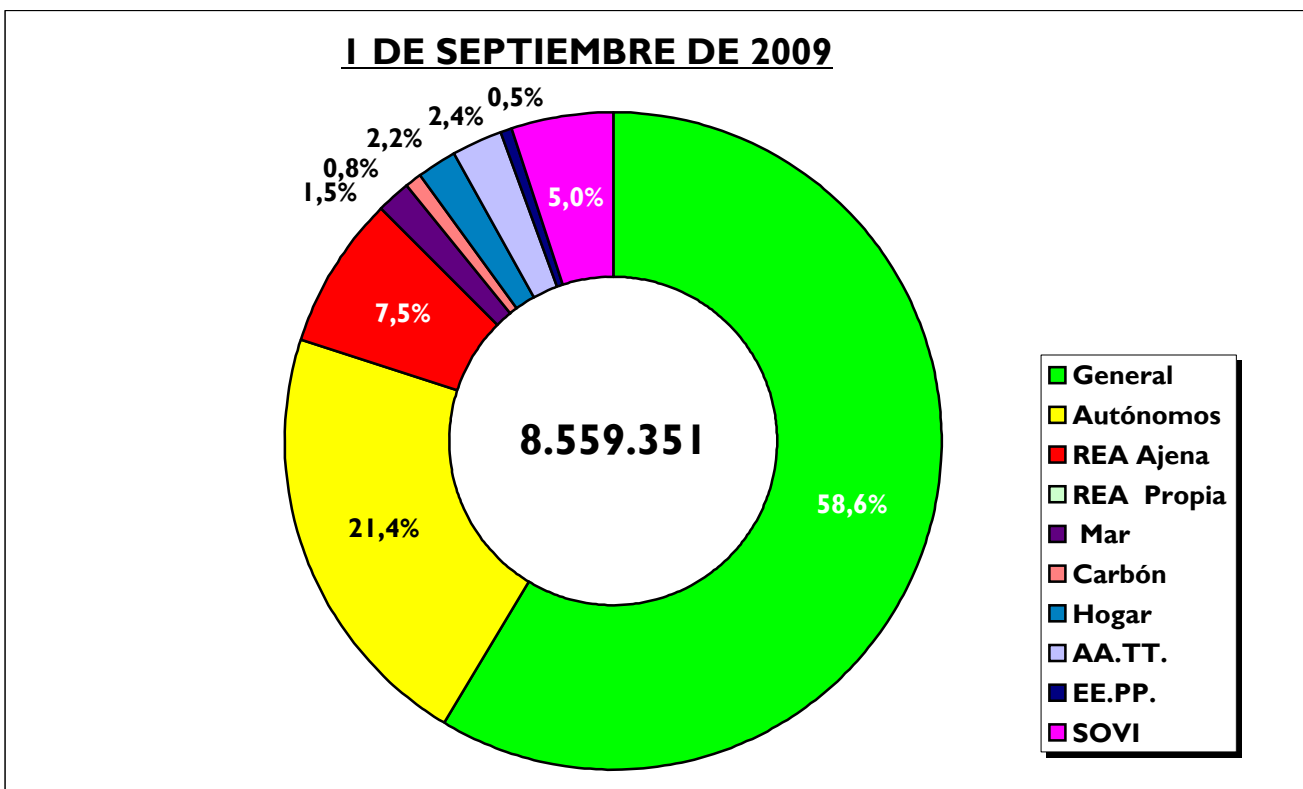
	General	Mar	Carbón	Total	Variación anual	
					absoluta	%
1980	658.037	26.061	470	684.568		
1981	655.360	27.028	496	682.884	-1.684	-0,25
1982	655.108	27.956	533	683.597	713	0,10
1983	656.295	28.203	548	685.046	1.449	0,21
1984	663.095	28.621	553	692.269	7.223	1,05
1985	686.339	27.655	519	714.513	22.244	3,21
1986	715.429	24.825	459	740.713	26.200	3,67
1987	771.985	24.121	415	796.521	55.808	7,53
1988	840.524	23.898	297	864.719	68.198	8,56
1989	904.713	24.557	282	929.552	64.833	7,50
1990	949.616	21.300	296	971.212	41.660	4,48
1991	987.980	20.040	273	1.008.293	37.081	3,82
1992	995.999	18.176	266	1.014.441	6.148	0,61
1993	975.439	17.154	244	992.837	-21.604	-2,13
1994	1.095.700	14.749	223	1.110.672	117.835	11,87
1995	1.152.440	13.589	220	1.166.249	55.577	5,00
1996	1.202.578	13.346	206	1.216.130	49.881	4,28
1997	1.234.785	13.353	187	1.248.325	32.195	2,65
1998	1.281.282	13.133	159	1.294.574	46.249	3,70
1999	1.281.786	12.926	140	1.294.852	278	0,02
2000	1.320.420	12.766	128	1.333.314	38.462	2,97
2001	1.360.187	12.460	129	1.372.776	39.462	2,96
2002	1.397.149	12.425	119	1.409.693	36.917	2,69
2003	1.435.426	12.144	119	1.447.689	37.996	2,70
2004	1.483.058	11.952	109	1.495.119	47.430	3,28
2005	1.565.117	11.749	99	1.576.965	81.846	5,47
2006	1.606.007	11.518	97	1.617.622	40.657	2,58
2007	1.631.963	11.347	96	1.643.406	25.784	1,59
2008	1.543.866	10.770	90	1.554.726	-88.680	-5,40
sep-09	1.487.055	10.999	86	1.498.140		



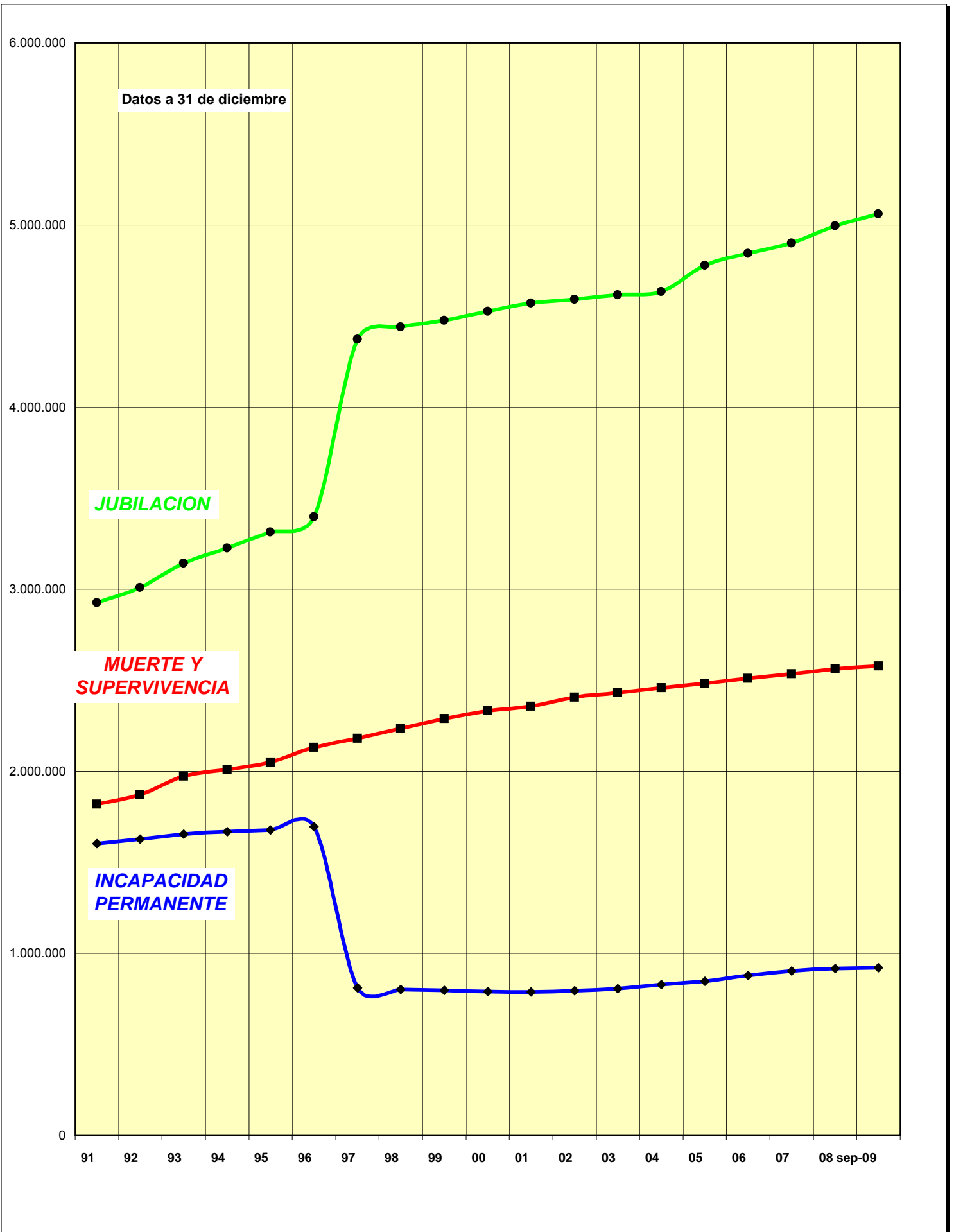
DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR CLASES



DISTRIBUCION DEL NUMERO DE PENSIONES POR REGIMENES

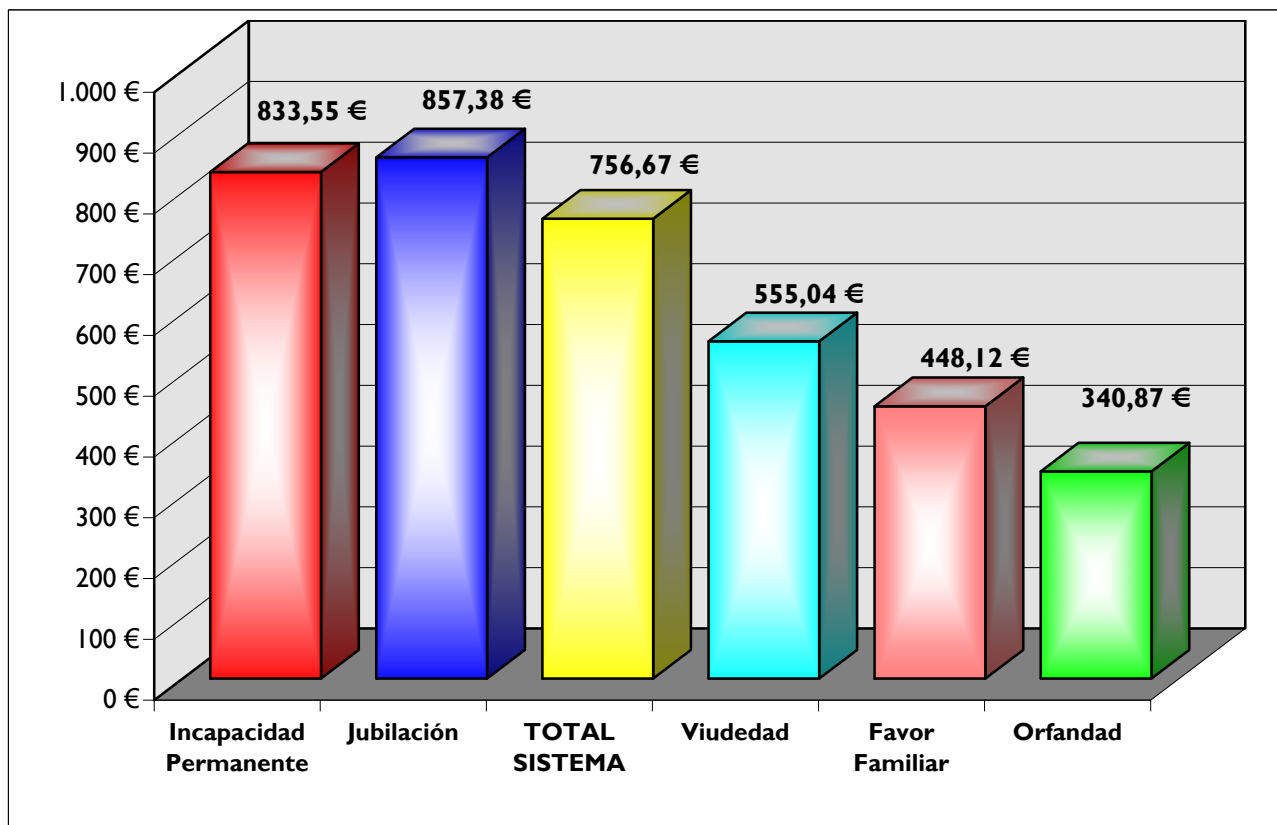


EVOLUCION DEL NUMERO DE PENSIONES. (POR CLASES)



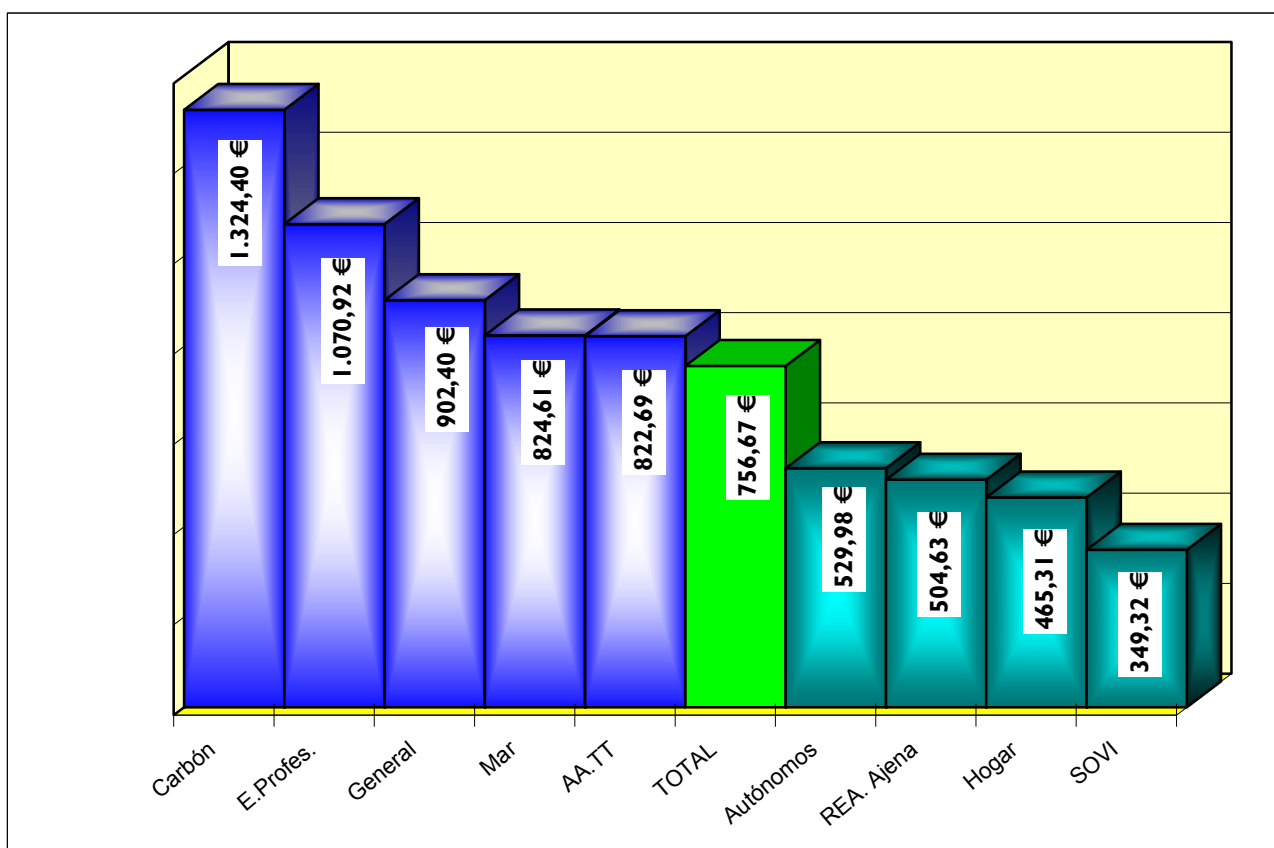
IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR CLASES)

I-sep-09



IMPORTE DE LA PENSION MEDIA (POR REGIMENES)

I-sep-09



EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL TOTAL SISTEMA DISTRIBUCION POR CLASES

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1990	284,33	308,07	188,76	157,84	190,59	267,23
1991	309,89	335,32	208,79	168,84	204,10	291,58
1992	335,41	361,88	229,53	179,28	217,70	315,86
1993	361,36	392,82	246,46	189,34	183,75	340,65
1994	380,49	416,39	258,36	196,48	193,56	359,81
1995	403,64	443,96	273,07	205,11	203,74	382,57
1996	428,83	472,57	288,52	174,63	209,54	404,28
1997	472,25	478,90	297,83	181,40	218,04	420,70
1998	493,70	496,63	307,27	186,14	226,09	435,46
1999	514,98	513,73	316,50	190,51	234,77	449,43
2000	543,25	539,19	333,15	200,54	249,16	471,79
2001	577,99	569,16	350,92	212,57	267,77	498,36
2002	606,00	592,34	370,06	220,37	280,56	519,36
2003	640,45	624,66	397,67	234,12	302,34	549,84
2004	671,21	654,90	434,30	252,26	331,36	581,56
2005	702,69	688,68	454,90	271,36	354,79	612,13
2006	736,57	729,32	478,81	287,92	379,69	647,26
2007	765,74	770,62	500,60	302,87	402,99	681,46
2008	806,50	822,24	531,51	326,34	432,11	725,88
1-9-09	833,55	857,38	555,04	340,87	448,12	756,67

II. Incremento Interanual en %

AÑOS	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACION	VIUEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIAR	TOTAL
1991	8,99	8,84	10,61	6,97	7,09	9,11
1992	8,24	7,92	9,93	6,18	6,66	8,33
1993	7,74	8,55	7,37	5,62	-15,59	7,85
1994	5,29	6,00	4,83	3,77	5,34	5,62
1995	6,08	6,62	5,69	4,39	5,26	6,33
1996	6,24	6,44	5,66	-14,86	2,85	5,67
1997	10,13	1,34	3,22	3,88	4,05	4,06
1998	4,54	3,70	3,17	2,61	3,70	3,51
1999	4,31	3,44	3,00	2,35	3,84	3,21
2000	5,49	4,96	5,26	5,27	6,13	4,98
2001	6,39	5,56	5,33	6,00	7,47	5,63
2002	4,85	4,07	5,45	3,67	4,78	4,21
2003	5,69	5,46	7,46	6,24	7,76	5,87
2004	4,80	4,84	9,21	7,75	9,60	5,77
2005	4,69	5,16	4,74	7,57	7,07	5,26
2006	4,82	5,90	5,26	6,10	7,02	5,74
2007	3,96	5,66	4,55	5,19	6,14	5,28
2008	5,32	6,70	6,17	7,75	7,23	6,52
1-9-09 (*)	3,73	4,88	4,70	4,64	4,29	4,79

(*) Incremento sobre mismo período de 2008

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL INCAPACIDAD PERMANENTE

Importe en Euros y a 31 de Diciembre

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	348,94	242,18	245,29	225,78	329,31	465,81	227,64	262,41	493,78	146,92	284,33
1991	381,15	260,08	263,71	242,21	354,17	521,37	244,12	295,11	553,27	155,05	309,89
1992	413,74	276,07	280,20	257,13	376,77	576,12	259,16	329,16	619,89	162,50	335,41
1993	446,32	291,15	295,83	271,45	398,48	626,72	273,30	364,26	685,26	169,66	361,36
1994	470,40	301,13	306,31	281,66	415,72	672,25	283,36	393,33	731,63	174,77	380,49
1995	499,17	315,19	318,85	294,15	434,07	722,25	296,29	426,60	783,18	181,40	403,64
1996	529,44	332,05	332,56	307,88	455,98	775,47	309,50	460,62	834,69	188,56	428,83
1997	575,52	331,55	312,23	274,51	481,54	726,11	287,90	557,93	820,04	192,67	472,25
1998	595,37	347,28	319,08	281,39	495,07	770,38	293,64	587,35	840,04	196,31	493,70
1999	614,91	362,48	325,81	288,74	510,02	811,08	299,11	615,89	862,72	199,45	514,98
2000	642,63	382,77	336,74	300,07	531,60	863,10	310,36	650,75	889,55	206,83	543,25
2001	678,13	406,13	350,55	314,72	559,12	925,70	324,15	694,27	911,96	214,47	577,99
2002	705,78	424,97	360,72	325,89	579,33	972,31	333,30	727,22	931,28	220,53	606,00
2003	740,92	451,31	375,48	342,18	610,57	1.032,24	346,11	770,01	955,81	229,15	641,23
2004	770,84	475,64	386,65	356,94	637,00	1.081,40	355,60	804,04	970,55	239,27	671,21
2005	804,60	504,47	408,85	377,51	666,59	1.136,41	386,24	842,72	988,91	297,43	702,69
2006	837,48	532,71	425,34	397,57	694,81	1.190,91	403,86	881,81	1.011,70	312,15	736,57
2007	865,92	557,68	439,48	415,71	719,88	1.189,44	418,52	914,63	1.015,25	324,54	765,74
2008	906,19	558,74	462,06		759,72	1.252,23	443,12	958,97	1.043,84	342,06	806,50
1-9-09	929,82	591,82	478,00		786,96	1.289,61	462,10	987,30	1.060,26	355,85	833,55

Incremento Interanual en %

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	9,23	7,39	7,51	7,28	7,55	11,93	7,24	12,46	12,05	5,53	8,99
1992	8,55	6,15	6,26	6,16	6,38	10,50	6,16	11,54	12,04	4,80	8,24
1993	7,88	5,46	5,58	5,57	5,76	8,78	5,46	10,66	10,54	4,41	7,74
1994	5,39	3,43	3,54	3,76	4,33	7,26	3,68	7,98	6,77	3,01	5,29
1995	6,12	4,67	4,09	4,44	4,42	7,44	4,56	8,46	7,05	3,79	6,08
1996	6,06	5,35	4,30	4,67	5,05	7,37	4,46	7,97	6,58	3,95	6,24
1997	8,70	-0,15	-6,12	-10,84	5,60	-6,37	-6,98	21,13	-1,75	2,18	10,13
1998	3,45	4,75	2,20	2,51	2,81	6,10	1,99	5,27	2,44	1,89	4,54
1999	3,28	4,38	2,11	2,61	3,02	5,28	1,86	4,86	2,70	1,60	4,31
2000	4,51	5,60	3,35	3,92	4,23	6,41	3,76	5,66	3,11	3,70	5,49
2001	5,52	6,10	4,10	4,88	5,18	7,25	4,44	6,69	2,52	3,70	6,39
2002	4,08	4,64	2,90	3,55	3,62	5,04	2,82	4,75	2,12	2,83	4,85
2003	4,98	6,20	4,09	5,00	5,39	6,16	3,84	5,88	2,63	3,91	5,81
2004	4,04	5,39	2,97	4,31	4,33	4,76	2,74	4,42	1,54	4,42	4,68
2005	4,38	6,06	5,74	5,76	4,65	5,09	8,62	4,81	1,89	24,31	4,69
2006	4,09	5,60	4,03	5,31	4,23	4,80	4,56	4,64	2,30	4,95	4,82
2007	3,40	4,69	3,32	4,56	3,61	-0,12	3,63	3,72	0,35	3,97	3,96
2008	4,65	0,19	5,14		5,53	5,28	5,88	4,85	2,82	5,40	5,32
1-9-09 (*)	2,80	6,56	3,58		3,83	3,45	4,47	3,37	1,06	3,98	3,73

(*) Incremento sobre mismo período de 2008

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE JUBILACION

I. Importe en Euros

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	394,60	242,04	252,61	240,77	419,34	609,71	221,44			143,91	308,07
1991	427,72	259,77	270,65	257,54	458,18	669,26	234,68			153,24	335,32
1992	459,52	276,76	287,24	272,66	492,30	720,29	246,66			162,33	361,88
1993	502,76	293,40	303,11	287,32	528,14	772,04	258,85			171,76	392,82
1994	524,73	306,10	314,38	297,81	555,88	816,90	267,67			178,88	416,39
1995	557,75	320,59	327,61	310,56	586,47	871,97	279,16			188,45	443,96
1996	591,14	338,87	343,12	325,06	620,11	933,80	291,22			198,64	472,57
1997	600,98	348,36	354,70	332,52	615,01	978,05	309,13	370,63	925,84	206,08	478,90
1998	623,26	358,43	362,66	339,83	636,08	1.021,22	314,79	393,49	962,51	212,75	496,63
1999	645,28	370,28	369,93	346,96	656,50	1.062,60	319,97	415,68	995,87	219,08	513,73
2000	675,81	389,85	384,79	361,85	685,94	1.116,73	333,53	445,83	1.038,62	230,21	539,19
2001	713,95	411,35	400,61	377,45	723,02	1.182,30	346,62	481,49	1.097,11	241,85	569,16
2002	743,06	427,60	411,32	388,13	752,03	1.236,74	355,13	512,58	1.144,93	251,67	592,34
2003	783,94	449,75	427,01	403,64	791,82	1.311,49	367,92	550,85	1.208,76	264,78	625,28
2004	820,10	469,23	438,63	415,10	825,02	1.375,37	376,99	583,79	1.265,36	279,18	654,90
2005	868,40	499,43	461,31	437,17	867,19	1.450,53	397,01	635,06	1.323,30	296,21	688,68
2006	917,88	529,95	484,77	459,97	910,28	1.528,77	417,44	682,19	1.384,36	310,13	729,32
2007	968,78	558,43	506,03	480,57	949,41	1.602,99	435,65	730,91	1.443,16	322,30	770,62
2008	1.029,95	559,39	536,71		1.005,03	1.695,39	461,26	793,87	1.511,45	339,14	822,24
1-9-09	1.070,63	584,56	556,51		1.041,10	1.758,94	478,69	837,14	1.554,69	352,34	857,38

II. Incremento Interanual en %

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	8,39	7,33	7,14	6,96	9,26	9,77	5,98			6,48	8,84
1992	7,43	6,54	6,13	5,87	7,45	7,62	5,10			5,93	7,92
1993	9,41	6,01	5,52	5,38	7,28	7,19	4,94			5,81	8,55
1994	4,37	4,33	3,72	3,65	5,25	5,81	3,41			4,14	6,00
1995	6,29	4,73	4,21	4,28	5,50	6,74	4,30			5,35	6,62
1996	5,99	5,70	4,73	4,67	5,74	7,09	4,32			5,41	6,44
1997	1,66	2,80	3,37	2,29	-0,82	4,74	6,15			3,75	1,34
1998	3,71	2,89	2,25	2,20	3,43	4,41	1,83	6,17	3,96	3,23	3,70
1999	3,53	3,31	2,01	2,10	3,21	4,05	1,64	5,64	3,47	2,98	3,44
2000	4,73	5,29	4,01	4,29	4,48	5,09	4,24	7,25	4,29	5,08	4,96
2001	5,64	5,52	4,11	4,31	5,41	5,87	3,92	8,00	5,63	5,05	5,56
2002	4,08	3,95	2,67	2,83	4,01	4,60	2,45	6,46	4,36	4,06	4,07
2003	5,50	5,18	3,81	3,99	5,29	6,04	3,60	7,47	5,57	5,21	5,56
2004	4,61	4,33	2,72	2,84	4,19	4,87	2,46	5,98	4,68	5,44	4,74
2005	5,89	6,44	5,17	5,32	5,11	5,46	5,31	8,78	4,58	6,10	5,16
2006	5,70	6,11	5,08	5,21	4,97	5,39	5,15	7,42	4,61	4,70	5,90
2007	5,55	5,37	4,39	4,48	4,30	4,85	4,36	7,14	4,25	3,92	5,66
2007	6,31	0,17	6,06		5,86	5,76	5,88	8,61	4,73	5,22	6,70
1-9-09 (*)	4,53	4,92	3,68		4,01	4,12	3,69	6,61	3,05	3,72	4,88

(*) Incremento sobre mismo periodo de 2008

EVOLUCION DE LA PENSION MEDIA MENSUAL DE VIUDEDAD

I. Importe en Euros

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1990	208,89	173,49	178,32	158,07	197,84	190,39	133,16	230,18	218,67	112,13	188,76
1991	230,95	189,86	197,28	172,95	218,71	229,59	143,29	254,47	242,94	122,05	208,79
1992	253,32	207,05	217,42	188,42	240,22	253,78	152,77	279,29	268,35	133,67	229,53
1993	273,07	217,14	228,95	197,80	254,72	272,16	159,57	299,14	287,52	141,41	246,46
1994	286,85	224,50	237,53	204,54	266,20	287,97	164,91	314,77	302,72	146,82	258,36
1995	303,45	234,58	249,05	213,44	280,31	307,32	172,17	333,46	322,20	154,45	273,07
1996	320,96	245,31	260,71	222,93	295,02	327,78	178,52	349,66	343,25	162,50	288,52
1997	332,20	246,15	267,05	227,73	304,10	343,09	181,34	366,11	359,29	168,28	297,83
1998	342,89	250,76	272,76	232,22	312,37	357,54	183,66	378,74	374,61	173,81	307,27
1999	353,40	256,23	278,19	236,84	321,49	372,72	186,18	391,19	390,41	180,23	316,50
2000	371,16	269,09	292,83	247,93	338,20	394,77	192,10	411,34	414,34	190,62	333,15
2001	391,28	281,88	305,24	258,60	355,00	418,47	199,36	433,00	439,45	201,32	350,92
2002	413,68	294,09	315,29	268,30	373,08	446,72	208,09	461,84	467,91	211,23	370,06
2003	446,60	311,32	330,29	283,69	400,08	489,76	223,05	499,28	512,46	224,03	397,95
2004	490,74	334,64	345,36	301,40	433,68	547,61	244,04	548,68	570,72	238,61	434,30
2005	513,05	347,01	360,76	315,38	453,11	579,96	250,50	575,45	607,27	253,93	454,90
2006	538,38	364,95	380,31	332,25	476,65	612,03	258,70	604,00	644,87	269,44	478,81
2007	561,02	382,02	398,42	347,49	498,37	641,72	265,43	630,72	679,38	283,57	500,60
2008	593,86	391,10	423,80		529,28	683,23	276,40	667,01	727,32	302,59	531,51
1-9-09	617,91	410,62	445,93		552,72	713,58	284,00	693,61	763,76	316,41	555,04

II. Incremento Interanual en %

	General	Autó- nomos	REA		Trab. Mar	Minería Carbón	Emp. Hogar	Accid. Trabajo	Enferm. Profes.	SOVI	TOTAL SISTEMA
			C. Ajena	C. Propia							
1991	10,56	9,43	10,63	9,42	10,55	20,59	7,61			8,85	10,61
1992	9,69	9,06	10,21	8,94	9,84	10,53	6,61			9,51	9,93
1993	7,80	4,87	5,30	4,98	6,03	7,24	4,46			5,79	7,37
1994	5,04	3,39	3,75	3,41	4,51	5,81	3,34			3,83	4,83
1995	5,79	4,49	4,85	4,35	5,30	6,72	4,41			5,20	5,69
1996	5,77	4,57	4,68	4,45	5,25	6,66	3,69			5,21	5,66
1997	3,50	0,34	2,43	2,15	3,08	4,67	1,58			3,56	3,22
1998	3,22	1,87	2,14	1,97	2,72	4,21	1,28	3,45	4,26	3,29	3,17
1999	3,07	2,18	1,99	1,99	2,92	4,24	1,37	3,29	4,22	3,69	3,01
2000	5,02	5,02	5,26	4,68	5,20	5,92	3,18	5,15	6,13	5,76	5,26
2001	5,42	4,75	4,24	4,31	4,97	6,00	3,78	5,27	6,06	5,61	5,33
2002	5,73	4,33	3,29	3,75	5,09	6,75	4,38	6,66	6,48	4,93	5,45
2003	7,96	5,86	4,76	5,74	7,24	9,63	7,19	8,11	9,52	6,06	7,54
2004	9,88	7,49	4,56	6,24	8,40	11,81	9,41	9,89	11,37	6,51	9,13
2005	4,55	3,70	4,46	4,64	4,48	5,91	2,65	4,88	6,40	6,42	4,74
2006	4,94	5,17	5,42	5,35	5,20	5,53	3,27	4,96	6,19	6,11	5,26
2007	4,21	4,68	4,76	4,59	4,56	4,85	2,60	4,42	5,35	5,25	4,55
2008	5,85	2,38	6,37		6,20	6,47	4,13	5,75	7,06	6,71	6,17
1-9-09 (*)	4,31	5,15	5,16		4,63	4,94	2,67	4,39	5,78	5,06	4,70

(*) Incremento sobre mismo período de 2008

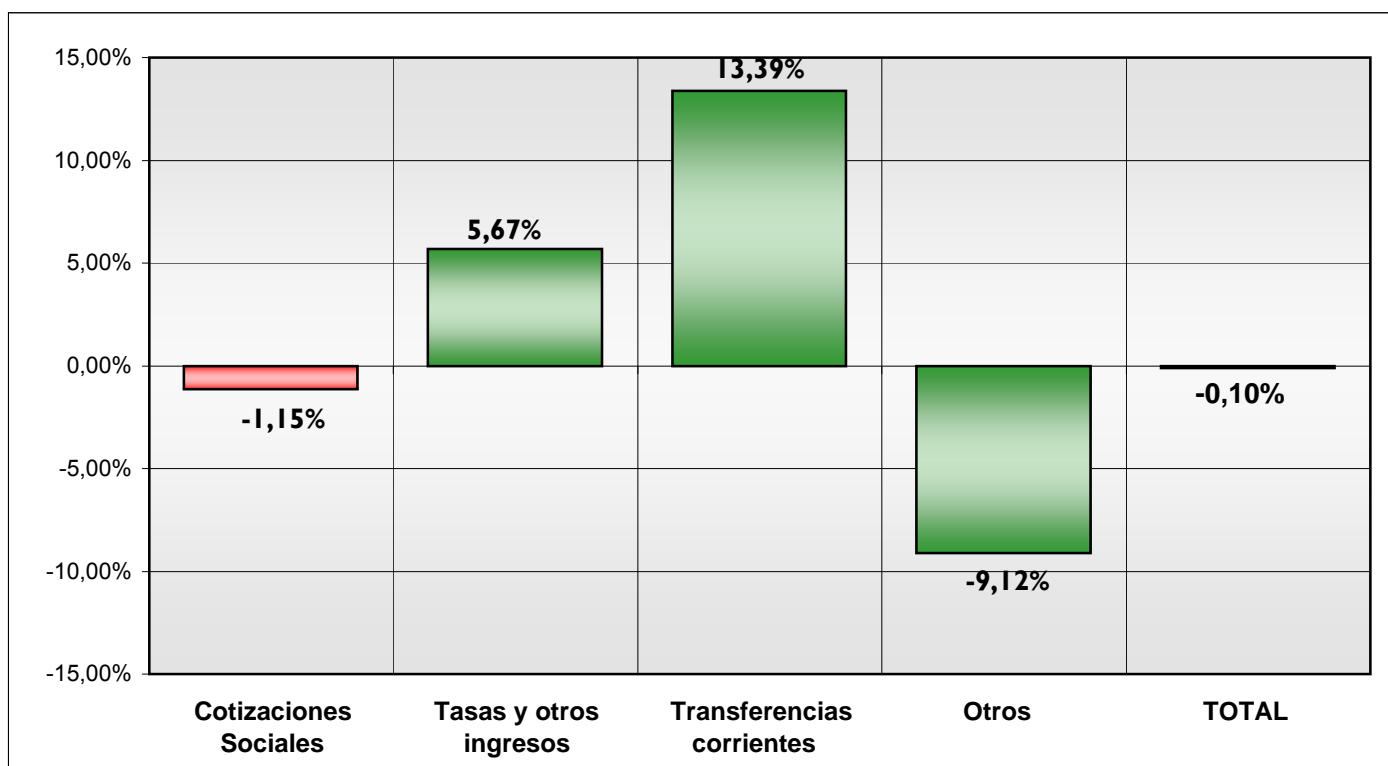
EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ACUMULADO AL MES DE AGOSTO

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PREVISIONES DE INGRESOS 2.009	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA AGOSTO 2009	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Cotizaciones Sociales	100.031,95	63.671,01	63,65%	-1,15%
Tasas y otros ingresos	888,26	540,91	60,90%	5,67%
Transferencias corrientes	11.299,96	8.353,75	73,93%	13,39%
Otros	3.777,18	3.491,04	92,42%	-9,12%
Activos, pasivos financieros y remanentes tesorería	34,27	4,82	14,06%	-12,20%
TOTAL	116.031,62	76.061,53	65,55%	-0,10%

VARIACIÓN INTERANUAL EN %



RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

agosto-09

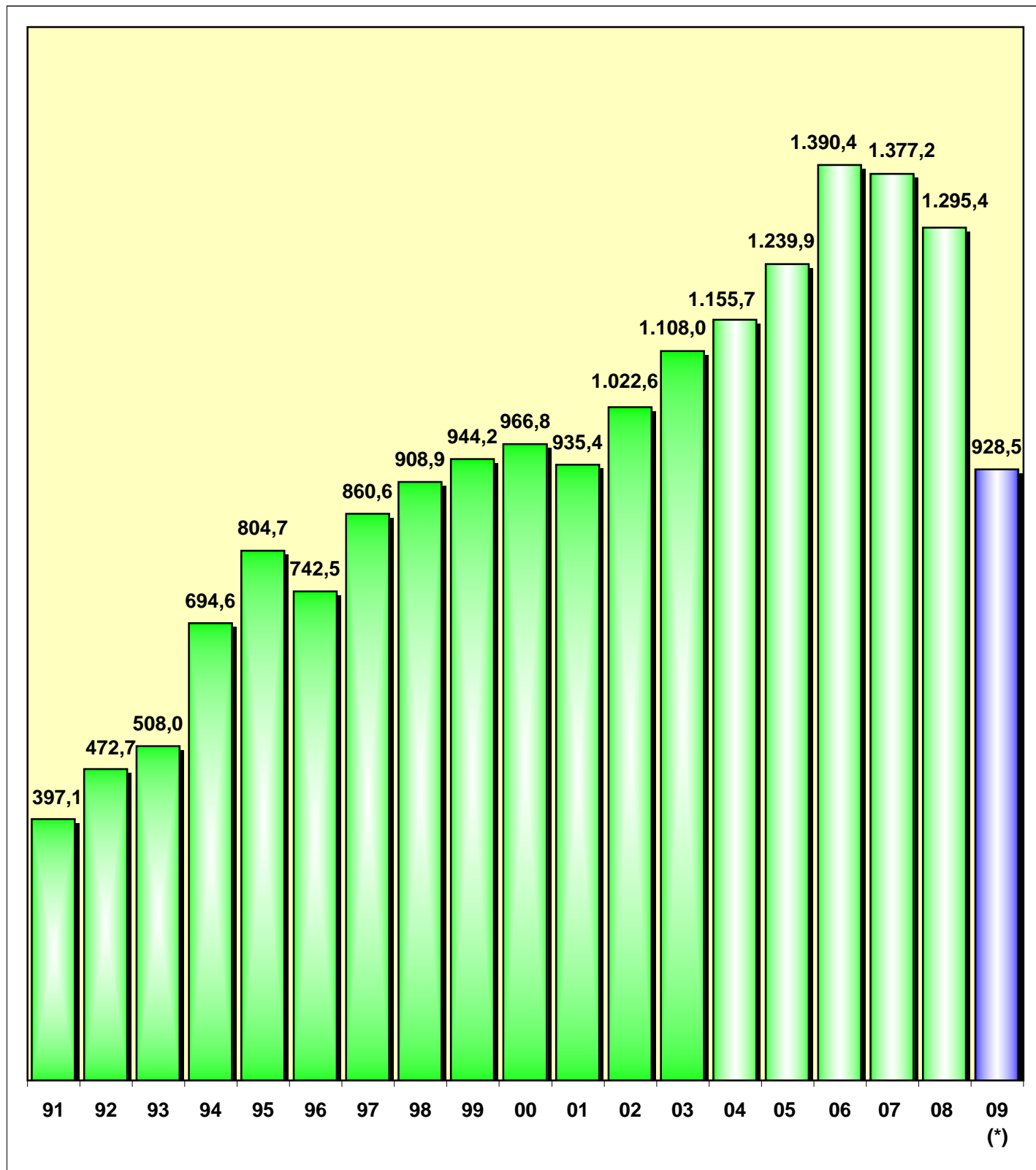
(Millones de Euros)

FECHAS	URES	JUZGADO SOCIAL	M° ECONOMIA Y HACIENDA	DEDUCCIONES		VARIACION INTERANUAL	
				S.PUBLICO	T O T A L	Absoluta	en %
1985		93,09	33,61		126,70		
1986		90,07	88,25		178,32	51,62	40,74
1987	0,32	96,68	122,38		219,38	41,06	23,03
1988	234,62	84,79	9,53	12,19	341,13	121,75	55,50
1989	313,55	65,87		17,94	397,36	56,22	16,48
1990	335,36	28,55		5,25	369,16	-28,20	-7,10
1991	386,08	1,77		9,29	397,13	27,97	7,58
1992	462,39			10,33	472,72	75,59	19,03
1993	495,65			12,36	508,01	35,29	7,46
1994	665,27			29,38	694,65	186,64	36,74
1995	692,10			112,59	804,69	110,04	15,84
1996	675,38			67,12	742,49	-62,20	-7,73
1997	784,69			75,87	860,56	118,07	15,90
1998	832,17			76,70	908,87	48,31	5,61
1999	842,32			101,84	944,16	35,29	3,88
2000	861,81			104,98	966,79	22,63	2,40
2001	877,35			58,01	935,36	-31,43	-3,25
2002	954,95			67,64	1.022,59	87,23	9,33
2003	1.023,50			84,54	1.108,04	85,45	8,36
2004	1.055,82			99,86	1.155,68	47,64	4,30
2005	1.160,09			79,77	1.239,86	84,18	7,28
2006	1.283,80			106,60	1.390,40	150,54	12,14
2007	1.289,56			87,61	1.377,17	-13,23	-0,95
2008	1.217,85			77,59	1.295,44	-81,73	-5,93
2009							
Enero	91,36			6,61	97,97		
Febrero	89,13			8,95	98,08		
Marzo	116,85			11,29	128,14		
Abril	108,72			9,71	118,43		
Mayo	106,36			2,27	108,63		
Junio	131,67			1,77	133,44		
Julio	146,87			1,92	148,79		
Agosto	90,91			4,13	95,04		
Septiembre							
Octubre							
Noviembre							
Diciembre							
Acumulado							
2009	881,87			46,65	928,52		

EVOLUCION DE LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA

agosto-09

En millones de euros



(*) Provisional y acumulado al mes de agosto

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE GASTOS

AGREGADO DE ENTIDADES Y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ACUMULADO A SEPTIEMBRE 2009

(Millones de Euros.)

CLASIFICACION ECONOMICA	PRESUPUESTO 2009	DERECHOS RECONOCIDOS HASTA SEPTIEMBR 2009	% DE EJECUCION	TASAS VARIACION RESPECTO AÑO ANTERIOR
Prestaciones Económicas	103.974,24	71.128,05	68,41%	5,90%
Pensiones contributivas	93.339,16	64.032,79	68,60%	6,65%
Pensiones no contributivas	1.995,01	1.471,14	73,74%	1,01%
Incapacidad temporal	3.504,40	1.918,09	54,73%	-10,73%
Prestaciones por maternidad y paternidad	2.293,03	1.525,47	66,53%	5,62%
Riesgos por embarazo y lactancia	14,81	6,12	41,32%	-7,42%
Prestaciones familiares	1.098,80	1.033,68	94,07%	7,87%
Asistencia Sanitaria	325,17	210,17	64,63%	0,95%
Servicios Sociales	1.386,03	1.716,99	123,88%	153,21%
LISMI	57,31	40,53	70,72%	-13,54%
Tesorería e Informática	10.346,19	839,55	8,11%	8,82%
TOTAL	116.031,63	73.894,76	63,69%	7,37%

PRESTACIONES ECONÓMICAS. (Variación Interanual en %)

